

## **PRÉAMBULE**

*La Fédération des cégeps et la FNEEQ (CSN) ont convenu en date du 5 septembre 1989 de la production d'un texte unique contenant l'ensemble des dispositions nationales et locales, à savoir:*

- a) *l'entente intervenue nationalement;*
  
- b) *en ce qui concerne les matières suivantes: Ancienneté et Grief et Arbitrage, la Fédération des cégeps et la FNEEQ (CSN) ont ultérieurement fait aux parties locales la recommandation figurant à l'annexe VIII-4 du présent texte;*
  
- c) *de plus, en ce qui concerne les matières suivantes: Département, Comité des relations du travail, Harcèlement sexuel, Mesures disciplinaires, Santé et sécurité, elles sont précédées du préambule suivant:*

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

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

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

---

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

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

#### **1-1.01**

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

## **Article 1-2.00 - Définitions**

Dans la convention collective, on entend par :

### **1-2.01 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.

### **1-2.02 Année d'enseignement :**

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

### **1-2.03 Charge d'enseignement à pourvoir :**

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

### **1-2.04 Collège :**

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

### **1-2.05 Discipline :**

Domaine du savoir dont le sujet est identifié par une liste apparaissant à l'annexe I - 3.

### **1-2.06 Disposition :**

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

### **1-2.07 Enseignante ou enseignant :**

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

### **1-2.08 Enseignante ou enseignant chargé de cours :**

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

### **1-2.09 Enseignante ou enseignant à l'Éducation des adultes :**

Sous réserve de la clause 8-7.07, enseignante ou enseignant chargé de cours engagé par le Collège pour y dispenser l'enseignement de cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, de cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), de cours faisant partie

d'un module de formation reconnue par la ou le ministre, ou d'activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le ministre et ce, pour les cours offerts aux élèves inscrits à l'éducation des adultes.

**1-2.10 Enseignante ou enseignant régulier :**

Enseignante ou enseignant engagé par le Collège pour y dispenser de l'enseignement régulier.

**1-2.11 Enseignante ou enseignant remplaçant :**

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

**1-2.12 Enseignante ou enseignant à temps complet :**

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

**1-2.13 Enseignante ou enseignant à temps partiel :**

Sous réserve de la clause 1-2.12 :

- 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 doit assurer une disponibilité conforme à l'alinéa a) de la clause 8-3.01;

ou

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

**1-2.14 Expérience pertinente :**

Toute expérience professionnelle ou industrielle en relation directe avec la discipline enseignée.

**1-2.15 Fédération des cégeps :**

La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

**1-2.16 Gouvernement :**

Le Gouvernement du Québec.

**1-2.17 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.

**1-2.18 Les parties :**

Le Collège et le Syndicat.

**1-2.19 Ministère :**

Le ministère de l'Éducation.

**1-2.20 Ministre :**

La ou le ministre de l'Éducation.

**1-2.21 Partie patronale négociante :**

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

**1-2.22 Partie syndicale négociante :**

La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ (CSN)).

**1-2.23 Poste disponible :**

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

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

ou

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

Pour une année d'enseignement donnée, aucun poste disponible ne pourra être comblé comme tel le ou après le premier (1er) octobre.

**1-2.24 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable :**

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

**1-2.25 Salaire ou traitement :**

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

**1-2.26 Stipulation :**

Disposition négociée et agréée par les parties négociantes.

**1-2.27 Syndicat :**

Le Syndicat des enseignantes et enseignants accrédité.

## **CHAPITRE 2 - JURIDICTION**

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

#### **2-1.01**

La présente convention collective régit toutes les enseignantes et tous les enseignants salariés au sens du Code du Travail à l'emploi du Collège et visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

#### **2-1.02**

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

#### **2-1.03**

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

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

### **2-2.01**

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

### **2-2.02**

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

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

### **2-2.03**

Aux fins de la clause 2-2.01, les représentantes ou représentants officiels de la FNEEQ (CSN) peuvent demander par écrit de rencontrer au niveau national les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et de la ou du Ministre. Celles-ci ou ceux-ci sont tenus de recevoir les représentantes ou représentants de la FNEEQ (CSN) dans les dix (10) jours ouvrables de la demande et un procès-verbal sera produit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront.

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

### **2-2.04**

Les représentantes ou représentants du Ministère conviennent avec celles ou ceux de la FNEEQ (CSN) de se rencontrer à la demande des unes ou uns et des autres pour discuter des projets que le Ministère se propose de mettre en oeuvre et qui, par leur nature, seraient susceptibles de modifier les conditions de travail des enseignantes et enseignants de cégeps ou pour discuter d'autres sujets dont elles ou ils conviendront.

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

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



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

**2-2.05**

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

**2-2.06**

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

**2-2.07**

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

**2-2.08**

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

**Article 2-3.00 - Non-discrimination****2-3.01**

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

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

### **2-4.01**

Les parties conviennent de former un comité d'accès à l'égalité. Ce comité regroupe des représentantes et des représentants du Collège, du Syndicat et de chacune des autres catégories de personnel intéressées à y participer. Il ne peut y avoir qu'un seul comité d'accès à l'égalité au Collège.

### **2-4.02**

Ce comité a pour mandat :

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

### **2-4.03**

Avant d'élaborer un programme d'accès à l'égalité, le comité devra effectuer une analyse diagnostique qui comprend :

- une analyse des effectifs :  
cette analyse devra tenir compte de la situation des enseignantes par rapport à celle des enseignants dans le Collège en tenant compte du nombre de personnes, de leurs disciplines, de leur formation, de leur expérience, de leur âge, de leur ancienneté, de leur statut et de leur secteur d'enseignement (régulier ou éducation des adultes);
- une analyse de disponibilité :  
l'analyse utilisée est celle produite par le comité consultatif national prévu à la clause 2-4.07;
- -une analyse du système d'emploi.

### **2-4.04**

Le programme d'accès à l'égalité élaboré par le comité devra notamment comprendre :

- 1) des mesures de correction :
  - des mesures d'égalité des chances;
  - des mesures de redressement;
  - des mesures de soutien;
- 2) un échéancier de réalisation;
- 3) des mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

**2-4.05**

Il appartient au Collège de décider d'implanter ou non un programme d'accès à l'égalité. Si le Collège décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité il doit implanter le programme élaboré par le comité.

**2-4.06**

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui aurait pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une stipulation de la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'entente entre les parties négociantes.

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui aurait pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une autre disposition de la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'entente entre les parties.

**2-4.07**

Les parties négociantes conviennent de former un comité consultatif national d'accès à l'égalité. Il est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps ainsi que de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (CEQ) et de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FAC, si ces organismes le désirent.

Ce comité a pour mandat pendant la durée de la convention collective :

- a) d'actualiser, en lien avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'analyse de disponibilité;
- b) de produire un portrait statistique du personnel enseignant, y incluant la présence des femmes dans les disciplines des secteurs non-traditionnels;
- c) de soumettre un rapport d'analyse sur l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les collèges, en tenant compte de l'intégration des femmes dans les disciplines des secteurs non-traditionnels pour les collèges ayant un tel programme;
- d) de faire aux parties négociantes toute recommandation utile.

**2-4.08**

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

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

**2-4.09**

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

**Article 2-5.00 - Harcèlement sexuel**

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

**2-5.01**

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

**2-5.02**

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

**2-5.03**

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

**2-5.04**

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

**2-5.05**

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

- a) faire toute recommandation aux parties afin de prévenir et faire cesser le harcèlement sexuel;
- b) d'établir et de recommander au Collège une politique contre le harcèlement sexuel comportant notamment, des mécanismes facilitant l'acheminement et le règlement des plaintes relatives au harcèlement sexuel.

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

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

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

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

#### **3-1.03**

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

#### **3-1.04**

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

#### **3-1.05**

Toute enseignante ou tout enseignant appelé comme témoin 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 sujette aux exigences du tribunal d'arbitrage.

#### **3-1.06**

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

#### **3-1.07**

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

#### **3-1.08**

Tous les avis et toutes les demandes d'absence, de libérations ou de congés pour activités syndicales prévus au présent article doivent être signés par l'enseignante ou par l'enseignant et approuvés par une représentante ou par un représentant autorisé du Syndicat.

#### **3-1.09**

Telle autorisation d'absence peut être refusée :

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

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

### **3-1.10**

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

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

### **3-1.11**

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

### **3-1.12**

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

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

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

**3-1.13**

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

**3-1.14**

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

**3-1.15**

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 spécifiques à l'effet contraire.

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

**3-1.16**

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

**3-1.17**

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

**3-1.18**

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

**3-1.19**

Toute enseignante ou tout enseignant appelé comme témoin 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 sujette aux exigences du tribunal d'arbitrage.

**3-1.20**

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



**3-1.21**

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

**3-1.22**

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

**3-1.23**

Tous les avis et toutes les demandes d'absence, de libérations ou de congés pour activités syndicales prévus au présent article doivent être signés par l'enseignante ou par l'enseignant et approuvés par une représentante ou par un représentant du Syndicat.

**3-1.24**

Telle autorisation d'absence peut être refusée:

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié pendant l'année d'enseignement d'autorisation à ces fins d'une durée totale de trente (30) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

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

**3-1.25**

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

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

- une (1) enseignante ou un (1) enseignant pour un Collège dont l'allocation est de cent (100) enseignantes et enseignants et plus;
- 0,75 pour un Collège dont l'allocation est entre cinquante (50) et cent (100) enseignantes et enseignants;
- 0,5 pour un Collège dont l'allocation est de moins de cinquante (50) enseignantes et enseignants.

**3-1.26**

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

**3-1.27**

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

**3-1.28**

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 spécifiques à l'effet contraire.

**3-1.29**

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

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

### **3-2.01**

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

### **3-2.02**

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

### **3-2.03**

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

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

### **3-2.04**

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

### **3-2.05**

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

### **3-2.06**

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

### **3-2.07**

Dans la mesure du possible, trois (3) périodes consécutives libérées de cours sont prévues à l'horaire pour permettre des réunions des enseignantes et enseignants.

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

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

#### **3-3.01**

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

#### **3-3.02**

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

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

#### **3-3.03**

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

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

#### **3-3.04**

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

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

### **Article 4-1.00 - Fonctionnement départemental**

#### **4-1.01**

- a) Aux fins du présent article, chaque collège ou campus dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-neuf (19) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués en vertu du premier (1er) paragraphe de la clause 8-5.02, pour assumer la charge de coordination départementale. Ce nombre est augmenté du un dix-neuvième (1/19e) du nombre apparaissant à la colonne A de l'annexe I - 2.
- b) Toutefois, les collèges ainsi que les campus du Collège régional Champlain, qui disposent de moins de cinq (5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent en vertu de l'alinéa précédent sont assurés d'un minimum de cinq (5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent aux fins de la coordination départementale.

Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement identifiées à l'alinéa c) qui suit.

- c) De plus, les collèges suivants disposent, aux fins de la coordination départementale, de zéro virgule quatre-vingt-quinze (0,95) enseignante ou enseignant à temps complet ou l'équivalent pour chacune des unités d'enseignement :

<u>Collèges</u>	<u>Unités d'enseignement</u>
Chicoutimi	Centre québécois de formation aéronautique
Gaspésie et des Îles	Centre spécialisé des pêches
La Pocatière	Sous-centre de Montmagny
Saint-Félicien	Sous-centre de Chibougamau
Saint-Jérôme	Sous-centre de Mont-Laurier

- d) De plus, chaque collège ou campus dispose du nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent prévu à l'annexe I - 11. Ces ressources sont ajoutées pour la coordination des départements qui dispensent l'enseignement professionnel sous forme de stages ou d'ateliers tel que prévu aux Cahiers de l'enseignement collégial ou leur équivalent. Les parties négociantes peuvent, par entente, modifier la répartition prévue à l'annexe I - 11.

#### **4-1.02**

Les ressources prévues à la clause 4-1.01 aux fins de la coordination départementale s'ajoutent aux ressources allouées en vertu du premier (1er) paragraphe de la clause 8-5.02 et sont soumises à l'application de la clause 8-5.04.

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

#### **4-1.03**

Pour les fins de la convention collective, le département est constitué de l'ensemble des enseignantes et enseignants de l'enseignement régulier d'une ou de plusieurs disciplines d'un Collège ou d'un Campus.

#### **4-1.04**

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

#### **4-1.05**

Les fonctions de l'assemblée départementale sont:

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

---

<sup>(1)</sup>Modification de concordance.

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

#### **4-1.06**

Les enseignantes et enseignants du département doivent désigner, au plus tard le premier (1er) avril, selon leur propre procédure, la coordonnatrice ou le coordonnateur du département pour l'année d'enseignement suivante. Elles et ils désignent, le cas échéant, d'autres enseignantes et enseignants du département chargés d'activités spécifiques. Dans ce cas, le département peut répartir en conséquence les libérations prévues à la clause 4-1.15. Il informe le Collège du nom de la coordonnatrice ou du coordonnateur et, le cas échéant, du nom des autres enseignantes et enseignants.

#### **4-1.07**

À défaut par les enseignantes et enseignants de désigner la coordonnatrice ou le coordonnateur du département, le Collège assume directement cette fonction et les clauses 4-1.01, 4-1.02, 4-1.15 ne s'appliquent pas pour ce département. Le Collège peut révoquer pour cause, et à ce titre, une coordonnatrice ou un coordonnateur. À la demande du département, le Collège peut aussi révoquer, et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur.

#### **4-1.08**

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département est une enseignante ou un enseignant à temps complet permanent qui, à compter de son entrée en fonction, conserve à tout le moins une tâche d'enseignement.<sup>(2)</sup>

#### **4-1.09**

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

#### **4-1.10**

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions du département prévues à la clause 4-1.05.

#### **4-1.11**

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

#### **4-1.12**

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

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

---

<sup>(2)</sup>Cette clause résulte de l'application de l'annexe VII-3.

2. s'assurer que soient définis les objectifs, appliquées les méthodes pédagogiques et établis les modes d'évaluation spécifiques à chacun des cours dont le département est responsable;
3. voir à ce que soient dispensés tous les cours dont le département est responsable et en assurer la qualité et le contenu;
4. procéder à l'élaboration des prévisions budgétaires du département;
5. étudier, établir et maintenir, s'il y a lieu, des relations appropriées avec des établissements, des organismes et des entreprises compte tenu des moyens mis à sa disposition par le Collège;
6. former un comité de révision de trois (3) personnes, dont l'enseignante ou l'enseignant concerné, habilitées à modifier, s'il y a lieu, les notes finales de l'élève;
7. 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 enseignants.

#### **4-1.14**

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

#### **4-1.15**

- a) Aux fins du présent article, le Collège libère les enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent résultant de l'application des alinéas a), b) et c) de la clause 4-1.01 pour assumer la charge de coordinatrice ou coordonnateur du département.
- b) Le collège répartit le dégrèvement de charge obtenu conformément à l'alinéa a) de la présente clause et à l'alinéa d) de la clause 4-1.01 relatif à la coordination des départements qui dispensent l'enseignement professionnel sous forme de stages ou d'ateliers tel que prévu aux cahiers de l'enseignement collégial après avoir soumis la question au CRT. Ce dégrèvement peut varier d'un département à l'autre.



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

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

### **4-2.01**

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

La liste doit indiquer pour chaque enseignante et enseignant:

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

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

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

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

#### **4-2.02**

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

#### **4-2.03**

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

#### **4-2.04**

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

#### **4-2.05**

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

#### **4-2.06**

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

#### **4-2.07**

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

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

#### **4-2.08**

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

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

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

### **4-3.01**

Le Comité des relations du travail est un comité permanent regroupant les parties. Il sert à discuter et à chercher une entente sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.

### **4-3.02**

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

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

### **4-3.03**

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

### **4-3.04**

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

### **4-3.05**

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

### **4-3.06**

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

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants à la réunion dûment convoquée, cette réunion est automatiquement reportée à la troisième (3e) journée ouvrable du moment (date et heure) prévu à l'avis de convocation original. À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants dans ce dernier cas, le Collège peut procéder sur toute question qui était inscrite à l'ordre du jour.

**4-3.07**

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

**4-3.08**

À défaut d'entente consécutive à la rencontre du CRT, la position du Collège est transmise par le Collège à l'enseignante ou l'enseignant concerné au moins deux (2) jours ouvrables avant que ne soit prise une décision la ou le concernant.

**4-3.09**

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

**4-3.10**

Le Collège affiche, à l'intention de l'ensemble des enseignantes et enseignants, toute entente ou décision de portée collective et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'entente ou de la décision, sauf entente entre les parties pour aviser individuellement chaque enseignante et enseignant.

**4-3.11**

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

**4-3.12**

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

**4-3.13**

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

**4-3.14**

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

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

- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a) de la présente clause;
- c) toute modification aux conditions de travail entraînée par l'application d'une modification au régime pédagogique ou l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;
- d) toute exception à la clause d'exclusivité de service telle que définie à la clause 5-1.14;<sup>(3)</sup>
- e) toute demande de congé sans salaire non prévu à la convention collective;
- f) le congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- g) l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à l'enseignement régulier sauf pour les cas prévus aux priorités 1, 2, 4, 5, 6, 7, 12, et 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17;<sup>(1)</sup>
- h) toute mesure disciplinaire conformément à l'article 5-18.00;
- i) tout projet de tâche confié à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, selon le premier (1er) paragraphe de l'alinéa J) de la clause 5-4.07;
- j) la détermination d'une politique de suppléance;
- k) la détermination de la période des vacances des enseignantes et enseignants;
- l) tout échange inter-collèges au sens de l'article 5-10.00;
- m) toute implication sur les conditions de travail résultant d'un changement du nombre de départements;
- n) les implications contractuelles résultant d'une libération à des fins non prévues à la convention collective;
- o) le déplacement de la période de vacances d'une enseignante ou d'un enseignant prévu à la clause 8-2.05;
- p) toute exception au principe du non-engagement d'une personne en double emploi tel que défini à la clause 5-1.12.<sup>(4)</sup>

#### **4-3.15**

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

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

---

<sup>(3)</sup>Modification de concordance.

<sup>(4)</sup>Cet alinéa résulte de l'application de l'annexe VII-3.

- b) aux transferts;
- c) à l'attribution aux enseignantes et enseignants du Collège de cours à l'éducation des adultes, de cours d'été ainsi que des cours de suppléance prolongée; <sup>(5)</sup>
- d) à l'évaluation de l'expérience;
- e) à la suite de la réinstallation d'une enseignante ou d'un enseignant;
- f) à l'application du régime des frais de déplacement et de séjour tels que prévus à l'article 6-7.00;
- g) aux implications contractuelles résultant d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale du Collège;
- h) à une remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant;
- i) aux modalités de remboursement par l'enseignante ou par l'enseignant d'une somme résultant d'une erreur sur la paye;
- j) à toute implication sur les conditions de travail des questions discutées à la Commission pédagogique;
- k) à l'application du régime des frais de déménagement prévu à l'annexe II - 3.

#### **4-3.16**

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

#### **4-3.17**

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

Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits de l'enseignante ou de l'enseignant tels que prévus à la convention collective, sauf si elle ou s'il est elle-même ou lui-même partie à l'entente.

---

<sup>(5)</sup>Cet alinéa résulte de l'application de l'annexe VII-3.

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

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

### **4-4.01**

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

### **4-4.02**

Le comité de sélection est composé comme suit:

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

### **4-4.03**

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

### **4-4.04**

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

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

### **4-4.05**

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

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

### **4-4.06**

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

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

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

### **4-5.01**

La Commission pédagogique est un organisme permanent dont la fonction principale est de faire au Collège toute recommandation sur toute question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer la vie pédagogique du Collège.

### **4-5.02**

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

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



i) les grilles de cours.

#### **4-5.03**

La Commission pédagogique est constituée des personnes suivantes:

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

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

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

#### **4-5.04**

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

#### **4-5.05**

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

#### **4-5.06**

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

#### **4-5.07**

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

#### **4-5.08**

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

#### **4-5.09**

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

**4-5.10**

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

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

**4-5.11**

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

**4-5.12**

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

**4-5.13**

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

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

**4-5.14**

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

**4-5.15**

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

**4-5.16**

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

**4-5.17**

Les dispositions des clauses 4-5.02 à 4-5.13 inclusivement peuvent faire l'objet d'arrangements locaux entre le Collège et les divers groupes impliqués qui le désirent (personnel enseignant, professionnel, de soutien, élèves) conformément à l'Annexe VIII-1 de la convention collective. Ce type d'arrangement ne peut se faire qu'une fois par année d'enseignement.

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

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

#### **5-1.01**

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

#### **5-1.02**

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

#### **5-1.03**

- a) Dans le cas d'une charge annuelle de zéro virgule cinquante (0,50) susceptible d'être assumée dans la même session par une seule enseignante ou par un seul enseignant, le Collège engage une enseignante ou un enseignant avec un contrat pleine charge session et lui verse un demi-salaire annuel.
- b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé par contrat pour une pleine charge session à la session d'automne, qui signe dans une même année d'engagement un contrat pour une pleine charge session à la session d'hiver, devient enseignante ou enseignant à temps complet.
- c) L'enseignante ou l'enseignant engagé à temps partiel dont la charge individuelle annuelle telle que définie à la clause 8-6.01 atteint quatre-vingts (80) au cours d'une année d'engagement devient enseignante ou enseignant à temps complet.

#### **5-1.04**

Sous réserve des règles prévues à l'article 5-4.00 pour l'affectation des enseignantes et enseignants non relocalisés, le Collège ne peut obliger une enseignante ou un enseignant à enseigner une discipline autre que celle(s) prévue(s) à son contrat.

#### **5-1.05**

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

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

#### **5-1.06**

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

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

#### **5-1.07**

Le Collège fait connaître par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant non permanent les motifs précis retenus contre elle ou contre lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17, et ce, avant le premier (1er) mai.

#### **5-1.08**

Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17 à une enseignante ou à un enseignant non permanent ayant accumulé au Collège moins de trois (3) ans d'ancienneté pour fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 n'est pas matière à grief.

Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17 à une enseignante ou à un enseignant non permanent ayant accumulé au Collège trois (3) ans ou plus d'ancienneté pour fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 est matière à grief.

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

#### **5-1.09**

L'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 1-2.11 est averti par écrit de son statut de remplaçante ou de remplaçant au moment où sa candidature est retenue.

#### **5-1.10**

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

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, toute enseignante et tout enseignant peut poser sa candidature par écrit auprès du Collège.

#### **5-1.11**

Si une charge d'enseignement est créée ou devient vacante pendant les mois de vacances, les enseignantes et enseignants non permanents de la discipline ainsi que les enseignantes et enseignants non permanents d'une autre discipline qui en ont préalablement fait la demande en sont informés par courrier à l'adresse de leur domicile.

Elles et ils peuvent alors poser leur candidature dans les dix (10) jours qui suivent l'estampille officielle de la poste.

**5-1.12**

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

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, la vérification du cumul d'emplois, au cégep ou ailleurs, se fait à partir d'une déclaration de la personne à l'aide du formulaire prévu à l'annexe II - 8.

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

**5-1.13** <sup>(6)</sup>

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait, par contrat écrit, sur une formule telle qu'annexée aux présentes. Copie intégrale du contrat signé est remise immédiatement au Syndicat.

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant à temps partiel devient enseignante ou enseignant à temps complet en vertu de la clause 5-1.03, le Collège lui fait signer un contrat à temps complet qui annule et remplace le(s) contrat(s) précédent(s) déjà signé(s), lequel contrat indique spécifiquement que l'enseignante ou l'enseignant a acquis le titre de temps complet en vertu de la clause 5-1.03.

**5-1.14** <sup>(1)</sup>

Toute enseignante ou tout enseignant s'engage à fournir un travail exclusif au Collège pendant ses heures de disponibilité. Après avoir soumis la question au Comité des relations du travail, le Collège peut permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'accomplir un travail rémunéré autre que son enseignement au Collège pendant lesdites heures. Dans ce cas, l'autorisation doit être donnée par écrit.

**5-1.15** <sup>(1)</sup>

Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège doit engager des enseignantes et enseignants à temps complet à l'enseignement régulier. Toutefois, à cause de difficultés de recrutement ou pour combler des charges inférieures à une charge complète, le Collège peut, après avoir soumis la question au Comité des relations du travail, engager des enseignantes et enseignants à temps partiel ou des enseignantes et enseignants chargés de cours.

**5-1.16** <sup>(7)</sup>

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

---

<sup>(6)</sup> Changement de numérotation résultant de l'application de l'annexe VII-3.

<sup>(7)</sup> Changement de numérotation résultant de l'application de l'annexe VII-3.

documents. Dans ce dernier cas, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège pourront convenir par écrit d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenu à moins que le retard ne soit dû à l'établissement qui émet lesdits documents.

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

**5-1.17** <sup>(1)</sup>

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

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

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

### **5-2.01**

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

### **5-2.02**

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet acquiert sa permanence au début d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années d'engagement qui suivent l'occupation au Collège par cette enseignante ou cet enseignant d'un poste disponible pendant deux (2) années consécutives.
- b) Le contrat au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de tout congé, absence ou libération, à temps complet, d'une durée d'une session ou plus, demeure un contrat consécutif aux fins de l'alinéa précédent, mais n'est pas crédité pour l'acquisition de la permanence. Toutefois, le contrat au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant qui, au début de ce contrat, a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 bénéficie de congés, à temps complet d'une durée d'une (1) session ou plus en vertu des dispositions relatives aux droits parentaux est crédité pour l'acquisition de la permanence. Ce crédit ne peut dépasser une (1) année.
- c) Malgré l'alinéa précédent, le congé de maternité de vingt (20) semaines de même que la prolongation prévue à la clause 5-6.18 n'ont pas pour effet de retarder la permanence.

### **5-2.03**

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

### **5-2.04**

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

### **5-2.05**

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

### **5-2.06**

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



**5-2.07**

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

**5-2.08**

L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible, si préalablement elle ou il a à son crédit au moins six (6) années d'ancienneté pour fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00.

---

## **Article 5-3.00 - Ancienneté**

### **5-3.01**

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

### **5-3.02**

À l'entrée en vigueur de la convention collective, la liste d'ancienneté pour fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 est la liste officielle d'ancienneté en vigueur à la session d'automne 1995 établie selon les stipulations de la convention collective 1989-95.

Pour la confection de la liste d'ancienneté pour fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 de l'automne 1996, et par la suite, pour la durée de la convention collective, le Collège calcule l'ancienneté de la façon prévue aux clauses 5-3.03, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.08. Cette ancienneté s'ajoute à celle reconnue par la liste officielle d'ancienneté visée au paragraphe précédent.

### **5-3.03**

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

- a) pour l'enseignante ou pour l'enseignant à temps complet : une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignante ou pour l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.06;
- c) pour l'enseignante ou pour l'enseignant chargé de cours : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;
- d) dans le cas d'un collège régional, l'ancienneté se calcule en totalité pour le campus d'attache.

En aucun cas, une enseignante ou un enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

### **5-3.04**

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

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

La période d'affichage de la liste est de vingt (20) jours ouvrables.

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

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

### **5-3.05**

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

### **5-3.06**

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

- a) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans salaire;
- c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à la convention collective;
- d) durant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévues à la convention collective;
- e) durant un congé prévu à l'article 5-6.00 et selon les modalités qui y sont stipulées;
- f) durant les périodes d'invalidité couvertes par la clause 5-5.29;
- g) durant la suspension de l'enseignante ou de l'enseignant;
- h) durant une période de mise en disponibilité à cause d'un surplus de personnel et tant que le nom de l'enseignante ou de l'enseignant demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement;
- i) durant un congé pour l'exercice d'une charge publique d'une session ou moins;
- j) durant la première (1re) année d'un congé sans salaire à temps complet prévu à la convention collective;
- k) durant les deux (2) premières années d'un congé mi-temps prévu à la convention collective. Par la suite, l'ancienneté s'accumule à raison d'une demi-année par année de congé mi-temps;
- l) durant tout congé social ou férié;
- m) durant la participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 5-12.00;
- n) durant une assignation provisoire en vertu de l'article 5-14.00;

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

**5-3.07**

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

- a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique de plus d'une (1) session;
- b) pendant tout congé sans salaire non visé à la clause 5-3.06;
- c) après l'application des dispositions de l'alinéa f) de la clause 5-3.06;
- d) durant l'occupation d'une fonction pédagogique non couverte par le certificat d'accréditation, sauf dans le cas prévu à l'alinéa n) de la clause 5-3.06;
- e) durant la période où l'enseignante ou l'enseignant a différé la prime de séparation conformément à la clause 5-4.14;
- f) pendant les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent assumait une charge d'enseignement.

**5-3.08**

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

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

**5-3.09**

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

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

### **5-4.01**

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

Pour les fins du présent article, le terme "zone" doit être compris, pour chacun des Collèges, comme l'ensemble des Collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il apparaît à l'annexe II - 1 de la convention collective.

Pour les fins du présent article, le terme "secteur" doit être compris, pour chacun des Collèges, comme l'ensemble des Collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il apparaît à l'annexe II - 2 de la convention collective.

Pour les fins d'application et d'interprétation du présent article, le terme "ancienneté" signifie le temps en années et en jours à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'emploi du Collège ou d'un établissement auquel le Collège succède.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération n'est pas soustrait aux dispositions du présent article.

### **5-4.02**

Dès que le Collège, pour les fins de l'enseignement régulier, entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert des responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, un tel transfert, cession ou modification est obligatoirement étudié au comité des relations du travail au moins six (6) mois avant que le transfert, la cession ou la modification ne prenne effet.

### **5-4.03**

A) Le Collège s'engage avant toute cession, transfert total ou partiel d'enseignement, à tenter d'obtenir des tiers concernés l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail des enseignantes et enseignants qui pourraient être concernés.

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

B) Lorsqu'une fermeture totale d'un Collège, une fermeture totale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, des modifications au régime pédagogique, ou des modifications aux programmes d'enseignement décidées par l'autorité compétente occasionnent un surplus d'enseignantes ou d'enseignants dans un Collège, les parties négociantes, dans le cadre de la clause 2-2.03, peuvent convenir de modalités spécifiques pour régler ces cas de surplus d'enseignantes ou d'enseignants. À défaut d'entente, les modalités de la sécurité d'emploi prévues à la convention collective s'appliquent intégralement aux enseignantes et enseignants visés.

**5-4.04**

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

**5-4.05**

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

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

et

- b) d'autre part, la somme du nombre de postes déterminé à la clause 8-5.05 et du nombre de charges d'enseignement à temps complet prévu pour la discipline concernée pour l'année d'enseignement suivante.

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

**5-4.06**

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

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

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

- B) Au plus tard le 30 octobre suivant, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant concerné s'il constate que la prévision de surplus de personnel dans la discipline concernée, établie conformément à la clause 5-4.05 ne s'est pas réalisée, en ce qui concerne le nombre de postes déterminé par l'application de la clause 8-5.05.

Jusqu'au 30 octobre également, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui obtient une charge d'enseignement à temps complet, à moins qu'elle

ou qu'il fasse une demande à l'effet contraire au plus tard sept (7) jours après l'obtention ou l'atteinte de cette charge.

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

- C) Après le 30 octobre, le Collège annule la mise en disponibilité de toute enseignante ou de tout enseignant qui est ou qui devient à temps complet. Cette annulation se fait dès l'obtention ou l'atteinte d'une charge d'enseignement à temps complet. Toutefois, dans ce cas, si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le premier (1er) avril, celle-ci ne vaut que pour l'année d'engagement pendant laquelle la charge a été occupée et ne peut avoir pour effet d'annuler la mise en disponibilité pour l'année d'engagement suivante.
- D) S'il y a annulation de la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant, le Collège en avise le Bureau de placement qui raye le nom de l'enseignante ou de l'enseignant des listes.

En aucun cas, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à dépasser le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui lui est alloué selon la clause 8-5.02.

#### **5-4.07**

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

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

Par la suite et pendant toute l'année de sa relocalisation, 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 sa relocalisation, désire exercer son droit de retour dans un poste disponible apparaissant sur les listes du Bureau de placement prévues aux alinéas B) et C) ci-dessous doit en informer le Bureau de placement par écrit avant le premier (1er) avril de cette année.

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

- B) Le Bureau de placement fait parvenir au plus tard le cinq (5) juin à toute enseignante et à tout 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 pour chacun d'eux, son ancienneté, 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 cinq (5) juin, le nom des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet, et pour chacune d'elles et pour chacun d'eux, son ancienneté, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son Collège et sa langue d'enseignement.

- C) Par la suite, le Bureau de placement expédie une deuxième (2e) liste au plus tard le deuxième (2e) lundi du mois d'août et une troisième (3e) liste au plus tard le deuxième (2e) lundi de septembre. Ces deux (2) listes ne contiennent que les informations prévues au sous-alinéa 1) de l'alinéa B) de la clause 5-4.07.
- D) L'enseignante ou l'enseignant doit exprimer son choix en indiquant son ordre de préférence pour tous les postes disponibles dans la zone où est situé son Collège, dans sa discipline. Si elle ou s'il le désire, elle ou il peut aussi exprimer son choix pour un autre poste dans une autre discipline.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant peut exprimer son choix en indiquant son ordre de préférence pour des postes disponibles dans une autre zone, dans sa discipline ou dans une autre discipline, s'il y a lieu.

Enfin, l'enseignante ou l'enseignant doit exprimer son choix en indiquant son ordre de préférence pour les charges annuelles de remplacement à temps complet dans les Collèges de la zone où est situé son Collège, dans sa discipline. Si elle ou s'il le désire, elle ou il peut aussi exprimer son choix pour une charge annuelle de remplacement dans une autre discipline.

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

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui est assuré d'une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail n'est pas tenu de se relocaliser ou de se déplacer sur une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un autre collège et n'est pas tenu d'exprimer les choix identifiés aux paragraphes précédents. Dans ce cas, le Collège transmet au Bureau de placement le nom de cette enseignante ou de cet enseignant.

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



1. l'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir de son ancienneté pour combler un poste disponible dans une autre zone si ce poste disponible est choisi et comblé par une enseignante ou par un enseignant de cette zone.
2. Dans l'application du sous-alinéa 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, le Bureau de placement offre le poste à une enseignante ou à un enseignant mis en disponibilité d'un autre collège du même secteur, conformément au sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la présente clause.

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

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

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

- F) L'enseignante ou l'enseignant à qui le Bureau de placement offre un poste disponible dans son Collège ou dans un autre Collège dispose d'un délai de sept (7) jours à la suite de la réception de l'avis écrit à cet effet pour faire connaître sa réponse par écrit. À moins de dispositions contraires prévues au présent article, et si le poste offert répond aux conditions apparaissant au sous-alinéa 1 ou 2 ci-dessous selon le cas, l'enseignante ou l'enseignant accepte un poste soit dans un collège de sa zone, soit dans un collège d'une autre zone si elle ou il en a exprimé le choix, soit dans un collège du secteur de son collège si le Bureau de placement le lui a offert en vertu du sous-alinéa 2 de l'alinéa E) de la présente clause.
1. Le poste d'enseignement offert correspond à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou qu'elle ou qu'il enseignait l'année de sa mise en disponibilité, le poste est disponible et l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité, à moins que l'enseignante ou que l'enseignant ne désire aussi enseigner dans une autre langue. Le Collège doit accepter cette enseignante ou cet enseignant.
  2. Le poste d'enseignement offert ne correspond pas à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou qu'elle ou qu'il enseignait l'année de sa mise en disponibilité, le poste est disponible, l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité à moins que l'enseignante ou que l'enseignant ne désire aussi enseigner dans une autre langue, et soit le Bureau de

placement, soit l'enseignante ou l'enseignant estime qu'elle ou qu'il répond aux exigences du poste.

Dans ce cas, le Collège doit recevoir l'enseignante ou l'enseignant concerné et la ou le référer au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective pour examiner son aptitude à remplir le poste disponible et les frais de déplacement sont à la charge du Bureau de placement et payables par son Collège.

Dans le cas où le Collège estime que la candidate ou que le candidat référé est apte à remplir le poste, même à l'encontre ou en l'absence de recommandation du comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective, il doit l'engager. Dans le cas contraire, le Bureau de placement applique à nouveau à l'enseignante ou à l'enseignant les dispositions prévues au présent alinéa.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa qui se voit offrir un poste dans un autre Collège après le début des cours dans ce Collège doit l'accepter 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 la ou le met en disponibilité, sa protection salariale conformément à l'alinéa I) de la présente clause et elle ou il doit accepter toute affectation qu'une enseignante ou qu'un enseignant mis en disponibilité non relocalisé est tenu d'accepter.

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

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

G) L'enseignante ou l'enseignant qui est relocalisé selon les dispositions de la présente clause transfère, lorsqu'elle ou lorsqu'il passe à son nouveau Collège, tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage. De plus, elle ou il est réputé avoir démissionné 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) Sous réserve du droit de l'enseignante ou de l'enseignant de différer sa prime de séparation prévue à la clause 5-4.14, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse un poste ou une charge annuelle de remplacement à temps complet qui satisfait aux conditions de l'alinéa F) voit son nom rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant

de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme ayant remis sa démission au Collège. Il en est de même si l'enseignante ou l'enseignant ne communique pas avec le Collège dans les sept (7) jours de la réception de l'avis prévu à l'alinéa F). Cependant, le Collège tient compte des circonstances qui justifieraient le non-respect de ces délais. L'enseignante ou l'enseignant conserve toutefois son droit de grief jusqu'à l'expiration des délais prévus à la clause 9-1.03.

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

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

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

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

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

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

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

- J) À moins que l'enseignante ou que l'enseignant mis en disponibilité et non relocalisé n'accomplisse déjà une charge d'enseignement correspondant à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail, le Collège peut lui confier, jusqu'à concurrence de la charge correspondante ci-avant mentionnée, une ou des activités de la tâche décrites à la clause 8-4.01 ou une fonction connexe à l'enseignement pour laquelle elle ou il est compétent, notamment : recherche liée à l'enseignement, innovation pédagogique, encadrement pédagogique général des élèves. Ces fonctions ne doivent pas être celles accomplies de façon générale et habituelle par une autre catégorie d'employées et d'employés, et la charge individuelle correspondante, pour une session donnée, est calculée selon l'annexe I - 1.

Avant de confier à l'enseignante ou à l'enseignant visé une telle activité ou une telle fonction, excepté s'il s'agit d'une charge d'enseignement, le Collège et le Syndicat disposent de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur un projet d'utilisation proposé soit par le Collège soit par un département et sur la date du début de l'affectation. À défaut d'accord et ce délai expiré, le Collège peut procéder à l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant dans le cadre des activités ou fonctions indiquées au paragraphe précédent, sans que le consentement prévu à la clause 8-1.02 ne soit requis. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant doit en être informé cinq (5) jours ouvrables avant le début de son affectation.

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

- K) De plus, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est soumis aux dispositions de la clause 5-4.23.

#### **5-4.08**

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

- a) le nom de chaque enseignante et enseignant est transmis avant le premier (1er) avril de son année d'engagement et inscrit au Bureau de placement. Le Bureau en dresse une liste et la transmet à chacun des Collèges et des Syndicats;
- b) l'enseignante et l'enseignant non permanent à temps complet reçoit les listes des postes et des charges annuelles de remplacement;
- c) elle et il obtient de son Collège le formulaire nécessaire pour poser sa candidature et ainsi bénéficier des priorités 20 et 21 prévues à l'alinéa a) de la clause 5-4.17;
- d) l'enseignante et l'enseignant doit poser sa candidature par écrit aux postes ou charges de son choix auprès des Collèges concernés dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'une liste.

#### **5-4.09**

Chacun des Collèges du réseau s'engage à :

- a) transmettre avant le premier (1er) avril, au Bureau de placement, la liste des noms des enseignantes et enseignants non permanents ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;
- b) transmettre, le dix (10) mai, au Bureau de placement, la liste des noms des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;
- c) transmettre au Bureau de placement, pour le dix (10) mai, la liste de tous les postes d'enseignement disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante.

La même procédure s'applique jusqu'au trente (30) septembre chaque fois qu'on doit combler un tel poste;

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

La même procédure s'applique jusqu'au trente (30) septembre chaque fois qu'on doit combler une telle charge;

- e) informer le Bureau de placement de l'acceptation d'un poste par une enseignante ou un enseignant du Collège inscrit au Bureau de placement;
- f) informer le Bureau de placement de l'acceptation ou du refus d'une enseignante ou d'un enseignant référé par le Bureau de placement;
- g) informer le Bureau de placement du nom de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité visé par le cinquième (5e) paragraphe de l'alinéa D) de la clause 5-4.07;
- h) informer le Bureau de placement de l'acceptation d'une charge annuelle de remplacement ou d'une charge à temps complet à l'éducation des adultes par une enseignante ou un enseignant du Collège inscrit au Bureau de placement.

#### **5-4.10**

À compter du vingt-sept (27) juin, le Collège peut commencer à 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 quinze (15) 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 et qu'aucun enseignant mis en disponibilité n'est disponible pour combler le poste ou la charge annuelle de remplacement.

Avant le premier (1er) octobre, le Collège ne peut engager d'enseignantes ou d'enseignants pour combler les postes disponibles et les charges annuelles de remplacement à temps complet que si ces postes 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 requises au placement des enseignantes et enseignants du réseau collégial conformément au présent article; notamment, il remplit les fonctions suivantes :

- a) il dresse les listes et recueille les informations nécessaires à l'application du présent article;
- b) il transmet à l'enseignante et à l'enseignant mis en disponibilité concerné les listes prévues aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa B) de la clause 5-4.07 et à l'alinéa C) de la clause 5-4.07. Il transmet au Syndicat, à la FNEEQ (CSN), aux Collèges, à la Fédération des cégeps et au Ministère, les listes et les informations recueillies prévues au présent article; de plus, il transmet le résultat de toutes les opérations de relocalisation au plus tard le trente (30) octobre à l'enseignante et à l'enseignant mis en disponibilité concerné ainsi qu'aux organismes ci-haut mentionnés; ce bilan doit contenir les choix, les refus et les relocalisations des enseignantes et enseignants mis en disponibilité concernés;
- c) pour fins de relocalisation des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, il fait la vérification et, s'il y a lieu, la correction de l'ancienneté en s'assurant que le calcul de l'ancienneté reconnue à une enseignante ou à un enseignant est conforme aux règles de la convention collective en vigueur au moment où cette ancienneté a été acquise. Il applique, le cas échéant, les dispositions de l'annexe II - 5;
- d) de plus, et pour les mêmes fins, dans le cas des disciplines à spécialités multiples, il établit, à l'intérieur d'une discipline, les spécialités qu'une enseignante ou qu'un enseignant dont le nom est inscrit sur la liste est apte à enseigner;
- e) il transmet au comité paritaire de placement le résultat des vérifications de l'ancienneté et des corrections effectuées de même que les résultats concernant l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le comité paritaire examine ces résultats et se prononce sur ceux-ci. À défaut d'accord, la présidente ou le président rend une décision finale et sans appel;
- f) il administre les frais de déménagement prévus à l'annexe II - 3.

En cas de litige relatif aux frais de déménagement, l'enseignante ou l'enseignant loge son grief auprès du Collège qui l'engage.

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

- a) Les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de placement;
- b) le comité paritaire est formé de représentantes ou représentants de la FNEEQ (CSN), du Ministère, de la Fédération des cégeps, de la FEC (CEQ) et de la FAC;
- c) après l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties au comité s'entendent sur le choix d'une présidente ou d'un président; en cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties au comité s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant.

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

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

- d) le comité paritaire de placement se réunit sur demande de la présidence ou d'une des parties au comité;
- e) le comité paritaire de placement décide de ses propres règlements. Il est entendu que le comité paritaire de placement est autorisé à obtenir du Bureau de placement tous les renseignements qui sont en possession du Bureau de placement et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. La ou le responsable du Bureau de placement assiste aux réunions du comité paritaire de placement mais n'en fait pas partie et elle ou il n'a pas droit de vote;
- f) les salaires des représentantes ou représentants au comité paritaire sont payés par leur employeur. Chacune des parties défraie les dépenses encourues par ses représentantes ou représentants;
- g) le comité paritaire de placement a comme mandat :
  1. de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
  2. de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat;
  3. d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu de la clause 5-4.24.

#### **5-4.13 Frais de déménagement**

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

Un tel remboursement n'est possible que si le nouveau Collège est situé en dehors de la zone de son Collège d'origine.

Le Bureau de placement peut cependant apprécier les circonstances qui peuvent justifier un déménagement à l'intérieur d'une même zone et donner l'autorisation en conséquence.

#### **5-4.14 Prime de séparation**

- a) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non relocalisé a droit, en tout temps, sur demande écrite et sur remise de sa démission, à une prime de séparation égale à un (1) mois de salaire (déterminé par sa scolarité et son expérience) pour chaque année de service à l'emploi d'un Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant. Pour les fins de la présente clause, il ne peut être compté plus de six (6) années de service.

Il en est de même pour l'enseignante ou pour l'enseignant qui refuse un poste disponible à partir du moment de son refus.

- b) Toutefois, elle ou il peut différer pour une période maximale de douze (12) mois l'acceptation de la prime. Cette période de douze (12) mois commence à courir au moment où elle ou il a acquis le droit à la prime et, à partir de ce moment, elle ou il est considéré comme ayant démissionné mais conserve une priorité d'emploi. À l'expiration de ce délai de douze (12) mois, si elle ou s'il n'est pas relocalisé, elle ou il doit accepter la prime.

Si elle ou s'il est relocalisé pendant cette période, elle ou il reprend ses droits, à l'exception du salaire perdu, tels qu'ils étaient au moment où elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

- c) L'octroi d'une telle prime ne peut être obtenu par la même enseignante ou par le même enseignant qu'une seule fois dans le secteur de l'Éducation. De plus, cette enseignante ou cet enseignant ne peut obtenir un emploi dans ce secteur pendant un (1) an, à compter de la date où elle ou il a reçu la prime de séparation.

Les dispositions de la présente clause sont soumises, pour les années 1996-1997 et 1997-1998, à l'application de l'annexe II - 6.

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

- a) Dans le but d'annuler ou d'éviter une mise en disponibilité et à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège peut lui accorder un congé de préretraite si elle ou s'il répond aux conditions suivantes : être enseignante ou enseignant permanent et être admissible à la retraite ou à la retraite anticipée à la fin de ce congé en vertu de l'un des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic.
- b) Le congé de préretraite est un congé d'une année complète avec plein salaire. Cette année de préretraite compte comme une année de service aux fins de l'un ou l'autre des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic.

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

- c) À la fin de son congé de préretraite, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.
- d) La présente clause est sans préjudice aux droits de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie déjà d'un droit de congé de préretraite.

#### **5-4.16 Disposition particulière**

Aux fins des régimes de retraite applicables, toute année de mise en disponibilité constitue une année de service.

#### **5-4.17 Ordre de priorité d'engagement**

- a) Dans le cas où le Collège comble un poste d'enseignement disponible, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.



Dans le cas où plusieurs candidates ou candidats ont la même priorité sur le même poste, dans la même discipline, le Collège procède et ce, sans passer par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 et ce, au regard des priorités 4, 6 à 11 et 16 à 23. Cependant, dans le cas où l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège concerné les dossiers des candidates et candidats pour fin de sélection par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective.

Dans le cas où 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 les alinéas A) ou I) de la clause 5-4.07 et ce, pour un poste dans sa discipline;
2. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège de la même zone, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 et ce, pour un poste dans sa discipline;
3. l'enseignante ou l'enseignant permanent pour qui le Collège réserve un poste en application de l'alinéa E) de la clause 5-4.24;
4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège et ce, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il était détentrice ou détenteur d'un poste dans la discipline du poste, ou l'enseignante ou l'enseignant non-permanent du Collège qui a à son crédit au moins six (6) années d'ancienneté et ce, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
5. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par les alinéas A) ou I) de la clause 5-4.07 et ce, pour un poste dans une autre discipline;
6. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté et ce, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège et ce, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline du poste, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège et ce, pour un poste dans une autre discipline, jusqu'au trente (30) septembre suivant l'échéance de

son contrat, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

9. la candidate ou le candidat engagé par le Collège pour une charge annuelle d'enseignante ou d'enseignant remplaçant et ce, pour un poste dans la discipline de cette charge annuelle de remplacement, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
10. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège ayant à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté et ce, tant qu'il ne s'est pas écoulé deux (2) années depuis l'échéance de son dernier contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant dans la discipline du poste, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
11. l'enseignante ou l'enseignant permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son collège, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
12. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 et ce, pour un poste dans sa discipline;
13. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège du secteur, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa E) de la clause 5-4.07 et ce, pour un poste dans sa discipline;
14. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège de la même zone, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 et ce, pour un poste dans une autre discipline;
15. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 et ce, pour un poste dans une autre discipline;
16. la professionnelle ou le professionnel non enseignant mis en disponibilité du Collège et l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité du Collège, si elle ou s'il a manifesté par écrit au Collège son intention d'occuper un poste dans cette discipline.

La professionnelle ou le professionnel non enseignant, l'employée ou l'employé de soutien est référé au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective;

17. l'enseignante ou l'enseignant au niveau secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions de la clause 5-4.23;
18. la ou le cadre qui a déjà été enseignante ou enseignant permanent au Collège et ce, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'année de sa nomination comme cadre, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

19. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire applicables à cette autre catégorie de personnel; l'employée ou l'employé est référé au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective;
  20. 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 et ce, pour un poste dans la discipline de son contrat à temps complet, si elle ou s'il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire apparaissant à l'annexe II - 4;
  21. 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 et ce, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou s'il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire apparaissant à l'annexe II - 4;
  22. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui a différé l'acceptation de la prime de séparation et ce, pour la période prévue à la clause 5-4.14;
  23. l'enseignante ou l'enseignant non permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son Collège, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.
- b) Dans le cas où le Collège comble une charge quelconque d'enseignement à l'enseignement régulier, à l'exclusion d'un poste, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Dans le cas où plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède et ce, sans passer par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 et ce, au regard des priorités 3 à 7. Cependant dans le cas où l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet les dossiers des candidates et candidats pour fins de sélection par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective.

Dans le cas où 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 "mutatis mutandis".

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

3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté et ce, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
  4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège et ce, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
  5. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège qui a accumulé moins de trois (3) années d'ancienneté et ce, tant qu'il ne s'est pas écoulé deux (2) années depuis l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
  6. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire applicables à cette autre catégorie de personnel et ce, pour une pleine charge d'une durée d'une session ou plus; l'employée ou l'employé est référé au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective;
  7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège et ce, pour une charge dans une autre discipline, pour l'année d'enseignement suivant l'échéance de son contrat, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.
- c) Ensuite, le Collège, avant d'engager toute autre candidate ou tout autre candidat pour un poste ou une charge à l'enseignement régulier, tient compte des candidatures suivantes qui doivent être soumises par écrit, dans les délais prévus à la convention collective :
- l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre Collège l'année d'enseignement précédente;
  - l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours à l'emploi du Collège;
  - l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège qui désire changer de discipline;
  - l'enseignante ou l'enseignant venant d'un autre Collège.
- d) Dans le cas où le Collège comble une charge quelconque d'enseignement à l'éducation des adultes, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Dans le cas où plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède et ce, sans passer par le mécanisme de sélection prévu à la clause 8-7.03, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à

expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 et ce, au regard des priorités 2 et 3. Cependant dans le cas où l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, la sélection est faite conformément aux dispositions de la clause 8-7.03.

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

1. sous réserve de l'alinéa I) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité pour une charge dans sa discipline, si elle ou s'il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;
2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent, ayant trois (3) ans d'ancienneté ou plus qui a une priorité au régulier, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés pédagogiques, sauf s'il y a une enseignante ou un enseignant chargé de cours à l'éducation des adultes ayant plus d'ancienneté dans la discipline, en autant que ceux-ci n'occupent pas un emploi à temps plein par cumul au cégep ou ailleurs, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent, ayant moins de trois ans d'ancienneté, qui a une priorité au régulier et a déjà enseigné à l'éducation des adultes dans la discipline du cours, sous réserve de difficultés pédagogiques, sauf s'il y a une enseignante ou un enseignant chargé de cours à l'éducation des adultes ayant plus d'ancienneté dans la discipline, en autant que ceux-ci n'occupent pas un emploi à temps plein par cumul au cégep ou ailleurs, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

La vérification du cumul d'emplois se fait à partir de la déclaration de l'enseignante ou de l'enseignant prévue à la clause 5-1.12.

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

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

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

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

1. sous réserve de l'alinéa l) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité pour une charge dans sa discipline, si elle ou s'il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;
2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant une priorité d'emploi à l'enseignement régulier, pour une charge dans sa discipline, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

La vérification du cumul d'emplois se fait à partir de la déclaration de l'enseignante ou de l'enseignant prévue à la clause 5-1.12.

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

#### **5-4.18**

La période de deux (2) ans prévue à l'alinéa f) de la clause 5-3.07, à la clause 5-4.08 et aux priorités d'emploi prévues à la clause 5-4.17 est prolongée à cinq (5) ans pour les enseignantes et enseignants non permanents et ce, dans la discipline de l'enseignante ou de l'enseignant qui a obtenu un recyclage vers un poste réservé ou qui a obtenu un recyclage vers un poste assuré avant le 1er avril 1996, de même que dans la discipline où un poste est réservé conformément aux dispositions de la clause 5-4.24.

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

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

#### **5-4.19**

Pour une année, l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège peut faire valoir sa priorité, tel que prévu à la clause 5-4.17, jusqu'à concurrence d'un équivalent temps complet de un (1). Le présent paragraphe ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou à un enseignant une charge individuelle qui excède cinquante-cinq (55) unités pour une session donnée.

De plus, l'exercice d'une priorité prévue aux alinéas d) et e) de la clause 5-4.17 par l'enseignante ou l'enseignant non permanent ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à lui attribuer une charge totale supérieure à zéro virgule six mille huit cent soixante-quinze (0,6875) au cours d'une même session ou supérieure à un (1,000) pour une année d'enseignement calculée à l'aide de la relation suivante :

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

**5-4.20**

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

**5-4.21**

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

**5-4.22**

L'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel qui obtient un poste en vertu du sous-alinéa 19 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 ou qui obtient une charge en vertu du sous-alinéa 6 de l'alinéa b) de la clause 5-4.17 n'est pas couvert par les stipulations de l'article 5-3.00. De plus, le poste ou la charge qu'elle ou qu'il détient ne peut générer de priorité, ni être comptabilisé aux fins de l'article 5-2.00.

**5-4.23 Relocalisation intra-sectorielle**

À moins qu'elle ou qu'il ne soit déjà assuré d'une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail dans son Collège, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans un Collège et non relocalisé est tenu d'accepter un poste d'enseignement au niveau secondaire, dans un établissement d'une commission scolaire situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de son Collège, dès que ce poste lui est offert par le Bureau de placement et que sa candidature est retenue par la Commission scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant qui refuse un tel poste voit son nom rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme ayant remis sa démission au Collège.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité par une commission scolaire bénéficie de la priorité prévue pour elle ou pour 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 "mutatis mutandis".

L'enseignante ou l'enseignant qui est replacé suivant les dispositions de la présente clause transfère chez son nouvel employeur tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective qui y est en vigueur. De plus, elle ou il est réputé avoir démissionné de son ancien employeur à compter du moment où elle ou il ne peut plus exercer son droit de retour pour la session en cours. Cependant, elle ou il continue de bénéficier des dispositions relatives au droit de retour prévues dans la convention collective en vigueur chez son ancien employeur.

Toutefois, les dispositions de la présente clause sont soumises à l'application de l'annexe II - 7.

**5-4.24 Recyclage vers un poste réservé**

A) Le programme de recyclage prévu à la présente clause est accessible à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité de même qu'à l'enseignante ou l'enseignant

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

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

Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant non mis en disponibilité doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une discipline autre que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou qu'il enseignait l'année où la demande de recyclage a été présentée.

- C) Le nombre total d'enseignantes et enseignants en recyclage en vertu de la présente clause pour le réseau collégial une année donnée est de vingt-cinq (25) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent. Aux fins de l'application de la présente clause, chaque enseignante ou enseignant qui est en recyclage est comptabilisé pour une valeur de zéro virgule cinquante (0,50) ETC par session.

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

De plus, pour une année donnée, le Ministère peut ajouter des ressources afin d'augmenter le nombre de recyclages. Cependant ces ressources additionnelles de même que les recyclages qui y sont associés ne sont pas comptabilisés dans les vingt-cinq (25) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent et ne sont pas transférables à l'année suivante.

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

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

- E) L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé pour l'enseignante ou l'enseignant visé. À compter du quinze (15) juin, le Collège peut réserver un poste pour une enseignante ou pour un enseignant permanent après avoir :
- a) annulé, s'il y a lieu, la mise en disponibilité des enseignantes ou enseignants en surplus dans la discipline du poste à réserver;



- b) obtenu du Bureau de placement l'information qu'aucune enseignante ou qu'aucun enseignant mis en disponibilité, dans la zone, dans la discipline du poste à réserver n'est disponible pour combler le poste à réserver;
- c) reçu du comité paritaire de placement la réponse à l'effet que le recyclage est accordé à l'enseignante ou l'enseignant visé.

Lorsque le Collège réserve un poste après avoir satisfait aux conditions du présent alinéa, ce poste n'est pas disponible pendant la durée du recyclage et est soustrait des mécanismes de relocalisation 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.

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

Il appartient au Collège de contrôler le succès du recyclage sur la base des objectifs spécifiques sessionnels ou annuels, selon le cas, identifiés au projet.

F) La durée du recyclage peut être de une (1) à six (6) sessions.

Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, de maternité ou de prolongation du congé de maternité ou de paternité, de congé pour adoption ou de prolongation du congé pour adoption, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son recyclage pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans. Dans le cas où la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le recyclage n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C).

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

Dans le cas où le poste n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a réussi son recyclage retourne dans la situation qui était la sienne avant le début du recyclage et la nouvelle discipline s'ajoute à la (aux) discipline(s) déjà inscrite(s) à son contrat.

Dans le cas où le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à l'alinéa F), l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage retourne dans la situation qui était la sienne avant le début du recyclage. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il n'a pas à rembourser le salaire reçu.

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

Dans le cas où 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.

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

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

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

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

I) Le comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :

1. les recyclages obtenus, avant le premier (1er) avril 1996, en vertu de la convention collective 1989-1995 et leur renouvellement par la suite;
2. les recyclages obtenus, avant le premier (1er) avril 1996, en vertu des mesures administratives du Ministère et leur renouvellement par la suite;
3. les demandes de recyclage d'une durée d'une session ou d'une année;
4. les demandes de recyclage d'une durée de trois (3) sessions ou de deux (2) ans;
5. les demandes de recyclage d'une durée de cinq (5) sessions ou de trois (3) ans.

J) Dans le cas où le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets de recyclage visés aux sous-alinéas 3, 4 ou 5 de l'alinéa I), il procède à l'attribution des recyclages 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 en raison d'un programme d'accès à l'égalité;
2. le projet impliquant une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son Collège;
3. le projet impliquant une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;
4. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant provenant d'une discipline où le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité est élevé.

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

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

### **I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **5-5.01**

Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurancetraitemement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite :

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est égal ou supérieur à soixante-dix pour cent (70 %) : le Collège verse sa pleine contribution dans ces cas;
- b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est inférieur à soixante-dix pour cent (70 %) : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour l'enseignante ou l'enseignant concerné, l'enseignante ou l'enseignant payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution;
- c) aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité et non relocalisé est considéré à temps complet;
- d) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire à temps complet n'est admissible que si elle ou s'il assume le coût total des régimes, sans contribution du Collège, à la condition que les polices maîtresses le permettent;
- e) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire à temps partiel est réputé temps complet ou temps partiel, selon le cas, par l'application des alinéas a) ou b).

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

#### **5-5.02**

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge la conjointe, le conjoint ou l'enfant à charge d'une enseignante ou d'un enseignant, tel que défini ci-après :

- a) Conjointe ou conjoint : celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- b) Enfant à charge : une ou un 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 laquelle ou pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou de l'enseignant pour son soutien et est âgé de

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

### 5-5.03

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

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

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

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13e) semaine d'invalidité et son début coïncide avec le début d'une session. Elle se termine au plus tard à la fin de cette session.

Cette période de réadaptation ne doit pas avoir 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 toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5) jours <sup>(8)</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'enseignante ou que l'enseignant n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa représentante ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

---

(8) Lire "quinze (15) jours" au lieu de "cinq (5) jours" si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois de travail.

**5-5.05**

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

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

**5-5.06**

a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention collective 1989-1995 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant continuant à contribuer à ces régimes conformément à la convention collective 1989-1995.

De plus, tel régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, si le comité paritaire prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

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

**5-5.07**

En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

**II - COMITÉ PARITAIRE****5-5.08**

À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale négociante d'une part et la partie syndicale négociante d'autre part conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

**5-5.09**

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la signature de la convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la ou le Juge en chef du Tribunal du travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

**5-5.10**

La partie patronale négociante, d'une part, et la partie syndicale négociante, d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties négociantes, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidence devant un tribunal d'arbitrage.

**5-5.11**

Si la partie syndicale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participantes et participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

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

**5-5.12**

Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé.

En cas de désaccord entre les parties négociantes sur le fait pour le comité de se regrouper, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

**5-5.13**

Le comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants au régime. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

**5-5.14**

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties négociantes, au comité paritaire, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération des cégeps, le Ministère ou la partie syndicale négociante. Le comité fournit à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

#### **5-5.15**

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

#### **5-5.16**

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties négociantes constituant le comité et comporter entre autres les dispositions suivantes :

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

#### **5-5.17**

Le comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au Ministère 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. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

#### **5-5.18**

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de



taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participantes et participants selon la formule déterminée par le comité.

#### **5-5.19**

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

### **III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE**

#### **5-5.20**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet, visé à l'alinéa a) de la clause 5-5.01, 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 réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour l'enseignante ou pour l'enseignant visé à l'alinéa b) de la clause 5-5.01 de la convention collective.

#### **5-5.21**

Les enseignantes et enseignants qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficient, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeurent assurés selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

### **IV - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE**

#### **5-5.22**

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

#### **5-5.23**

La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à toute enseignante ou à tout enseignant ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou pour lui-même et ses personnes à charge : soixante dollars (60 \$) par année;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24 \$) par année;

- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

La contribution du Collège s'applique à compter de la date de la signature de la convention collective sous réserve des montants déjà engagés en vertu de la convention collective 1989-1995.

#### **5-5.24**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de soixante dollars (60 \$) et vingt-quatre dollars (24 \$) seront diminués des deux tiers (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 paritaire détermine cette protection supplémentaire.

#### **5-5.25**

Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

#### **5-5.26**

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 qu'il établisse qu'elle-même ou que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

#### **5-5.27**

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

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

**5-5.28**

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des retraitées et retraités sans contribution du Collège et pourvu que :

- la cotisation des enseignantes et enseignants pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées et retraités,
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées et retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les enseignantes et enseignants eu égard à l'extension du régime aux retraitées et retraités soit clairement identifiée comme telle.

**V - ASSURANCE-TRAITEMENT****5-5.29**

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

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

Cependant, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, cette prestation est portée à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement en utilisant le solde des congés de maladie monnayables à son crédit. Le solde de ces congés de maladie monnayables et du montant afférent est alors débité du coût réel de ce complément sauf si ce solde faisait l'objet d'une disposition qui en assurait l'utilisation ou le remboursement au cours en vigueur au moment de cette utilisation ou de ce remboursement. Dans ce dernier cas, le Collège prélève zéro virgule mille huit cent trente-trois (0,1833) jour sur le solde des congés de maladie monnayables par journée de prestation ainsi complétée;

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

**5-5.30**

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.29, est le salaire qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou s'il était au travail sous réserve de la progression salariale résultant de l'année d'expérience additionnelle prévue à l'alinéa e) de la clause 6-2.01. Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le salaire servant de base est celui qu'elle ou qu'il recevrait pour accomplir la charge qu'elle ou qu'il effectuait au moment du début de l'invalidité. Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité, aux fins du calcul de la prestation prévu à la clause 5-5.29, est celui qu'elle ou qu'il recevrait conformément à la clause 5-4.07.

**5-5.31**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer à son régime de retraite, selon les règles de ce régime et de bénéficiaire des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 5-5.29, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Sous réserve des dispositions prévues à la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire ou au prestataire le statut d'enseignante ou d'enseignant ni comme ajoutant à ses droits en tant que telle ou que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie.

**5-5.32**

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 5-5.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-chômage); 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 toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

**5-5.33**

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

- a) L'enseignante ou l'enseignant reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou qu'il recevait à la date de l'accident. L'enseignante ou l'enseignant est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente.

- b) Malgré l'alinéa précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas b) et c) de la clause 5-5.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de l'alinéa b) ou c) de la clause 5-5.29, selon le cas.
- c) Tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou qu'un enseignant a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, l'enseignante ou l'enseignant a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant du salaire net de l'enseignante ou de l'enseignant le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à l'enseignante ou à l'enseignant ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la CSST.

En contrepartie, les prestations versées par la CSST pour cette période sont acquises au Collège et l'enseignante ou l'enseignant doit, s'il y a lieu, signer les formules pour permettre un tel remboursement.

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

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

#### **5-5.34**

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

#### **5-5.35**

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

**5-5.36**

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

**5-5.37**

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, mais subordonné à la présentation par l'enseignante ou par l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-5.38.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que l'enseignante ou que l'enseignant ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège puisse les obtenir de qui de droit.

De même, le Collège n'est pas tenu de verser des prestations lorsque l'enseignante ou lorsque l'enseignant néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à rembourser le Collège pour le montant concerné.

**5-5.38**

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

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

Dans l'éventualité où 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 par l'enseignant, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3e) dont la décision est sans appel : le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail sont à la charge du Collège.

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

**5-5.39**

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

**5-5.40**

- a) Le cas échéant, le premier (1er) septembre de chaque année, le Collège crédite à toute enseignante et à tout enseignant à temps complet à son emploi et couvert par le présent article sept (7) jours de congés de maladie. Ces jours de congés de maladie sont non cumulatifs et non monnayables.
- b) Cependant, dans le cas d'une première (1re) année de service d'une enseignante ou d'un enseignant, sauf dans le cas de celle ou de celui qui est relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non monnayables.
- c) L'enseignante ou l'enseignant qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie à son crédit au trente (30) juin ajoute à cette date le solde non utilisé de ses jours de congés de maladie non monnayables de l'année en cours à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.

**5-5.41**

Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année d'enseignement, le nombre de jours crédités selon l'alinéa a) de la clause 5-5.40 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou s'il n'est pas en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon l'alinéa a) de la clause 5-5.40 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 5-6.06 et les congés prévus aux clauses 5-6.18 et 5-6.26 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

**5-5.42**

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.07.

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 qu'il reçoit par rapport au salaire qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou s'il assumait une charge complète.

**5-5.43**

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une enseignante ou un enseignant a droit soit à la prestation prévue à la convention collective 1989-1995, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 5-5.29 de la présente convention collective, déterminent la prestation et la

durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-5.29 de la présente convention collective. Les enseignantes ou enseignants invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles ou lorsqu'ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

#### **5-5.44**

Toutes les stipulations de la convention collective 1989-1995 concernant le monnayage de la caisse de crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sont maintenues et le remboursement s'effectue comme suit :

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

La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives à son régime de retraite ou pour compléter les prestations d'assurance-traitement selon l'alinéa c) de la clause 5-5.29. Les jours au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au trente (30) juin 1973 peuvent également être utilisés pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation, notamment en cas de congé parental.

#### **5-5.45**

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

- a) les jours crédités en vertu de l'alinéa a) de la clause 5-5.40 de la convention collective;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sauf pour les jours transportés en vertu du protocole SPEQ;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et en b), les jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;
- d) les jours transportés en vertu du protocole SPEQ.



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

### **Section I - Dispositions générales**

#### **5-6.01**

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

#### **5-6.02**

- A) Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme qui satisfont l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- a) qui sont mariés et cohabitent;
  - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- B) Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule ou à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié du secteur public ou parapublic.

#### **5-6.03**

- A) Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'enseignante excède une fois et demie (1 ½) le maximum assurable.
- B) Le traitement hebdomadaire de base <sup>(9)</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire de chômage.

#### **5-6.04**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignante ou à l'enseignant un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou s'il était resté au travail.

#### **5-6.05**

Pour les fins d'application du présent article exclusivement, les expressions "enseignante à temps partiel", "enseignant à temps partiel", "enseignante ou enseignant à temps partiel"

---

<sup>(9)</sup>On entend par "traitement hebdomadaire de base" le traitement régulier de l'enseignante ou de l'enseignant incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

comprennent également, respectivement et selon le cas "l'enseignante chargée de cours" et "l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours" et ce, pour la durée de son contrat.

## **Section II - Congé de maternité**

### **5-6.06**

L'enseignante en état de grossesse a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.09, doivent être consécutives.

L'enseignante dont la grossesse débute alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement ou d'un congé mi-temps sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-6.11 et 5-6.14 selon le cas.

L'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

### **5-6.07**

L'enseignante qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

### **5-6.08**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

### **5-6.09**

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.

L'enseignante dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

### **5-6.10**

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

## A) Cas admissibles à l'assurance-chômage

### 5-6.11

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service <sup>(10)</sup> et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations, (à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-6.16 :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>(11)</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage 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 du régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 5-6.15, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des ressources humaines Canada.

De plus, si Développement des ressources humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des ressources humaines Canada, l'indemnité complémentaire prévue au premier (1er) paragraphe du présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

---

<sup>(10)</sup> L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>(11)</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %):

ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

#### **5-6.12**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-6.09, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

#### **5-6.13**

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

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

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

Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

### **B) Cas non admissibles à l'assurance-chômage**

#### **5-6.14**

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois :

l'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant :

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;

ou

- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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

### **5-6.15**

Dans les cas prévus aux sous-sections A) et B) de la section II :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines Canada au Collège au moyen d'un relevé mécanographique;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants :
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
  - La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre
  - La Commission des services juridiques
  - Les Régies régionales de la santé et des services sociaux
  - Les Corporations d'aide juridique
  - La Commission de la Construction du Québec
  - L'Office franco-québécois pour la jeunesse
  - La Régie des installations olympiques
  - La Société des loteries du Québec
  - La Société des traversiers du Québec
  - La Société immobilière du Québec
  - Le Musée du Québec
  - Le Musée de la civilisation
  - Le Musée d'art contemporain de Montréal
  - La Société des établissements de plein air du Québec
  - La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires
  - La Corporation Urgence Santé de la région de Montréal Métropolitain
  - Le Fonds pour la formation de chercheurs et de l'aide à la recherche
  - La Société de promotion de l'industrie des courses de chevaux

- Les Conseils de la santé et des services sociaux
- tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-6.11 et 5-6.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa;

- d) le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 5-6.22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-6.04;

- e) dans le cas de l'enseignante non permanente dont le contrat prend fin, l'indemnité de congé maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et versée par l'employeur, prend fin à compter de la fin de son contrat.

Par la suite, dans le cas où l'enseignante est réengagée, à la suite de l'exercice d'une priorité d'emploi, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date du début du contrat de l'enseignante. Dans ce cas les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises dans la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines auxquelles l'enseignante a droit en vertu des clauses 5-6.11 ou 5-6.14 selon le cas. L'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-6.11 ou 5-6.14 selon le cas.

### **5-6.16**

L'allocation de congé de maternité <sup>(12)</sup> versée par le Gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-6.11.

---

<sup>(12)</sup> Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 \$).

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) paragraphe de l'alinéa b) de la clause 5-6.11 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

#### **5-6.17**

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-6.18, l'enseignante bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à un poste ou une charge et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente différente avec le Collège, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité.

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

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

#### **5-6.18**

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'enseignante peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, l'enseignante ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

#### **5-6.19**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**5-6.20**

Le Collège doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-6.38.

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.

**5-6.21**

Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste ou sa charge sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

**Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement****Affectation provisoire et congé spécial****5-6.22**

L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge, vacante ou temporairement dépourvue de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- a) elle est en état de grossesse et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

L'enseignante doit présenter 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 de retrait préventif.

Si elle ou s'il y consent, une autre enseignante ou un autre enseignant que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Collège, échanger sa charge avec l'enseignante en état de grossesse pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une ou l'un et l'autre répondent aux exigences normales de la charge.

L'enseignante ainsi affectée à une autre charge et celle ou celui qui consent à occuper la charge de cette enseignante conservent les droits et privilèges rattachés à leur charge respective.



Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante en état de grossesse, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, le Collège verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CSST ne soit rendue.

L'enseignante qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. Le Collège doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits la tâche 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. Si des modifications sont possibles, le Collège l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **Autres congés spéciaux**

#### **5-6.23**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Dans les cas visés à l'alinéa c) de la présente clause, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

#### **5-6.24**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.17 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la

clause 5-6.21. L'enseignante visée à la clause 5-6.23 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-6.23, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à cette clause.

## **Section IV - Autres congés parentaux**

### **Congé de paternité**

#### **5-6.25**

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer 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.

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

### **Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption**

#### **5-6.26**

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement une ou un enfant, sauf dans le cas où il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le Collège.

#### **5-6.27**

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

#### **5-6.28**

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-6.26, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine. Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel est établi selon les dispositions de l'alinéa d) de la clause 5-6.15.

#### **5-6.29**

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf dans le cas où il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de

cette ou de cet enfant. S'il en résulte une adoption, l'enseignante ou l'enseignant peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf dans le cas où il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 5-6.32.

### **5-6.30**

Le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.26 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'enseignante ou l'enseignant en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

### **Utilisation d'une réserve de congés de maladie accumulés**

#### **5-6.31**

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

Les dispositions du paragraphe précédent et celles de la clause 5-6.06 ne peuvent s'appliquer concurremment.

### **Congé sans traitement ou partiel sans traitement**

#### **5-6.32**

L'enseignante ou l'enseignant a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignante en prolongation de son congé de maternité, à l'enseignant en prolongation de son congé de paternité et à l'enseignante ou à l'enseignant en prolongation de son congé d'adoption de dix (10) semaines.

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 :

- 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.

Toutefois, le changement demandé doit coïncider avec le début d'une session.

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 lorsque le conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) L'enseignante ou l'enseignant qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas à l'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

### **5-6.33**

Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant les primes conformément aux dispositions de la clause 5-5.01.

### **5-6.34**

À l'expiration de la prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à la clause 5-6.32, sous réserve de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa charge à temps complet ou à demi-temps si elle ou s'il se prévaut de la clause 5-6.35, au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou qu'il aura indiquée dès son départ.

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

## **Section V - Prolongations additionnelles**

### **5-6.35**

- a) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.26, 5-6.31 ou 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou s'il le désire, travailler à demi-temps à son Collège, pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Elle ou il doit en aviser le Collège par écrit avant le premier (1er) novembre, le premier (1er) mars ou le premier (1er) juin selon le cas. Elle ou il continue d'accumuler son ancienneté, aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00, comme si elle ou s'il était à temps complet. Elle ou il maintient aussi sa permanence.

- b) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06 et 5-6.26, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut, si elle ou s'il le désire, travailler à demi-temps à son Collège et ce, jusqu'à l'expiration de son contrat.
- c) Sous réserve des alinéas a) et b) qui précèdent, cette enseignante ou cet enseignant est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

#### **5-6.36**

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des dispositions de l'alinéa a) de la clause 5-6.35 est réputé être à temps complet pour les fins de l'application des dispositions prévues à l'article 5-4.00 durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps.

#### **5-6.37**

Si l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de la clause 5-6.35, elle ou il reprend sa charge à temps complet au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou qu'il aura indiquée au moment de l'obtention de son congé à demi-temps.

### **Dispositions diverses**

#### **5-6.38**

Les congés visés à la clause 5-6.26, au premier (1er) paragraphe de la clause 5-6.29 et le congé sans traitement de la clause 5-6.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement visé à la clause 5-6.32, est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement la demande doit préciser la date du retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement la demande doit également préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord du Collège quant à la fraction du congé partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé de zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant peut s'entendre en tout temps avec le Collège pour réaménager le congé partiel sans traitement.

#### **5-6.39**

Le Collège doit faire parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-6.38.

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.

**5-6.40**

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 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi 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 doit donner 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 trente-quatre (34) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours. Ce retour doit coïncider avec le début d'une session sauf si les parties en conviennent autrement.

**5-6.41**

L'enseignante ou l'enseignant qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.26 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.17, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-6.21.

**5-6.42**

Pour bénéficier, durant tout congé prévu au présent article, des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci doit verser sa quote-part à tel régime.

**5-6.43**

L'enseignante qui a bénéficié d'un congé de maternité a droit aux vacances annuelles rémunérées au prorata du temps qu'elle a travaillé, soit un cinquième (1/5e) du salaire qu'elle a gagné durant cette période. Cependant, la période de vingt (20) semaines prévue à la clause 5-6.06 et celle prévue à la clause 5-6.31 de même que la période de dix (10) semaines prévue à la clause 5-6.26 sont considérées comme du temps travaillé et payé.

**5-6.44**

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

**5-6.45**

Sauf pour les congés prévus aux clauses 5-6.06 et 5-6.26, l'enseignante ou l'enseignant doit indiquer dans sa demande la date prévue de son retour.

**5-6.46**

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.26, 5-6.31 et 5-6.32 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.

**5-6.47**

Pour les fins du calcul de l'ancienneté, aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00, et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 5-6.06, 5-6.26, 5-6.31, 5-6.32 et 5-6.53 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était à temps complet.

**5-6.48**

L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-6.26 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime de disparités régionales durant son congé pour adoption.

**Section VI - Autres congés****5-6.49**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet obtient sur demande présentée dans un délai raisonnable un congé sans traitement à temps partiel ne dépassant pas zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC et ce, dans les cas suivants de responsabilité parentale :

- a) l'enseignante ou l'enseignant ayant une, un ou des enfants à charge;
- b) l'enseignante ou l'enseignant qui doit s'occuper d'une personne à charge ayant des problèmes de santé. Dans ce cas, le Collège peut exiger un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité de la personne à charge.

**5-6.50**

Ce congé débute au début d'une session. Exceptionnellement, lorsque l'événement qui justifie le congé survient en cours de session, l'enseignante ou l'enseignant peut bénéficier du congé sur un avis préalable de quinze (15) jours ouvrables. Ce délai peut être modifié avec l'accord du Collège.

Le congé se termine à la fin d'une session.

**5-6.51**

L'enseignante ou l'enseignant est considéré comme enseignante ou comme enseignant à temps partiel en ce qui a trait au régime de retraite. Cependant, si elle ou s'il le désire et si le régime le permet, l'enseignante ou l'enseignant peut assumer le solde des cotisations et contributions équivalant à son congé pour bénéficier des avantages liés à ce régime comme si elle ou s'il était à temps complet.

**5-6.52**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la clause 5-6.49 accumule pendant ce congé :

- a) une fraction d'année d'expérience par année de congé.

Cette fraction est obtenue en retranchant l'ETC du congé dont l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de l'expérience qu'elle ou qu'il accumulerait si elle ou s'il ne bénéficiait pas de ce congé;

- b) une (1) année d'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00 par année pour les deux (2) premières années;
- c) une fraction d'année d'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00 pour toute année supplémentaire.

Cette fraction est obtenue en utilisant la méthode de calcul décrite au deuxième (2e) paragraphe de l'alinéa a).

### **5-6.53**

L'enseignante ou l'enseignant obtient sur demande un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an afin de permettre sa présence auprès de son enfant mineur qui a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de l'enseignante ou de l'enseignant.

Les dispositions des clauses 5-6.33, 5-6.38 et 5-6.40 s'appliquent pour ce congé.



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

### **5-7.01**

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

### **5-7.02**

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

### **5-7.03**

L'enseignante ou l'enseignant élu à une élection prévue à la clause 5-7.01, de même que l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé à une fonction civique autre que députée, député, mairesse, 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 avisé le Collège par écrit dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail sans salaire, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice grave à sa charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant peut convenir avec le département et le Collège des modalités permettant la prestation de son enseignement. Cependant, le Collège peut, après avoir soumis la question au CRT et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que l'enseignante ou que l'enseignant prenne un congé sans salaire. L'enseignante ou l'enseignant peut alors continuer de participer au(x) régime(s) contributoire(s) d'assurances collectives et de retraite pourvu qu'elle ou qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la ou les police(s) maîtresse(s) le permette(nt).

### **5-7.04**

Au terme de son mandat, par 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 désir de reprendre le travail de façon régulière.

L'enseignante ou l'enseignant reprend alors un poste semblable à celui qu'elle ou qu'il détenait au moment de son départ, dès qu'il s'en présente un, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. Tant que cette enseignante ou que cet enseignant ne peut reprendre un tel poste, elle ou il est en congé sans salaire.

**5-7.05**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, tout congé pour charge publique d'une durée d'une session ou moins ne peut modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

**Article 5-8.00 - Congés fériés****5-8.01**

Durant la session, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux congés prévus pour les élèves au calendrier scolaire.

**5-8.02**

Pour les fins exclusives de la clause 5-8.01, on entend par "session" (automne ou hiver) la période s'étendant du début des cours des élèves au dernier jour d'évaluation et ce, tel que prévu au calendrier scolaire.

**Article 5-9.00 - Congés sociaux****5-9.01**

Pendant les périodes où l'enseignante ou l'enseignant doit être disponible au sens de la convention collective au Collège, l'enseignante ou l'enseignant a droit, sur avis au Collège, à un congé sans perte de salaire et ce, pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, soeur ou frère : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) le décès de ses belle-soeur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père : le jour des funérailles; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) le mariage de ses mère, père, fille, fils, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère : le jour du mariage;
- e) le mariage de l'enseignante elle-même ou de l'enseignant lui-même : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage;
- f) le jour du déménagement et une (1) seule fois par année;
- g) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation...) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec l'enseignante ou l'enseignant;
- h) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale compétente.

**5-9.02**

Dans les cas visés aux alinéas b), c) et d) de la clause 5-9.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

**5-9.03**

Toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande par écrit ou qui, en cas d'urgence, après en avoir avisé le Collège, produit la justification écrite, a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de salaire ni de droits.

**5-9.04**

L'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à agir comme jurée ou juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droits.

**5-9.05**

La réserve de congés sociaux que l'enseignante ou que l'enseignant à l'emploi du Gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au Collège. Cette réserve pourra être utilisée selon les modalités suivantes :

elle ou il pourra utiliser cette réserve pour prolonger, sans perte de salaire, les congés sociaux prévus au présent article d'un nombre de jours égal à celui permis par la convention collective. Seuls les jours additionnels sont déduits de la réserve.

Le solde de la réserve est communiqué annuellement par le Collège à l'enseignante ou à l'enseignant.

**5-9.06**

Les congés prévus au présent article ne peuvent avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

**Article 5-10.00 - Échanges inter-collèges****5-10.01**

Deux (2) enseignantes ou enseignants d'une même discipline de deux (2) Collèges différents peuvent changer réciproquement de Collège selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

- a) il s'agit de deux (2) enseignantes ou enseignants permanents;
- b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange doit coïncider avec le début de l'année d'enseignement du Collège d'origine;
- c) chacune des enseignantes ou chacun des enseignants concernés en fait la demande par écrit à son Collège avant le premier (1er) avril précédant l'année de l'échange;
- d) chacun des départements concernés doit transmettre aux Collèges concernés un avis favorable à ce sujet;
- e) chacun des Collèges concernés doit donner son accord par écrit, avant le premier (1er) mai, après avoir soumis la question au CRT ou RCS selon le cas.

**5-10.02**

Ces enseignantes ou enseignants sont couverts par les dispositions suivantes lors de l'échange :

- a) le lien d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant est maintenu avec son 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 devant prendre effet après l'échange inter-collèges.

**5-10.03**

À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

**5-10.04**

Après avoir soumis la question au CRT, un Collège peut mettre fin à un tel échange à la fin d'une session sur un avis d'un (1) mois à cet effet.

**5-10.05**

Après la durée maximale prévue à l'alinéa b) de la clause 5-10.01, si les deux (2) enseignantes ou enseignants sont d'accord et que chacun des départements et des Collèges concernés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente dans chacun des CRT ou RCS, selon le cas.

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme ayant remis sa démission dans son Collège d'origine et transfère tous ses droits dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions prévues dans la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage.

**Article 5-11.00 - Dispositions relatives à certains congés****5-11.01**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés pour activités professionnelles ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

**5-11.02**

Pour continuer de bénéficier durant un congé sans salaire à temps complet prévu à la convention collective des avantages découlant d'assurances collectives ou de régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant doit en assumer le coût total à la condition que les polices maîtresses ou les régimes le permettent.

**5-11.03**

À moins de stipulation contraire dans la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est considéré comme une enseignante ou comme un enseignant à demi-temps en ce qui a trait aux congés de maternité, aux régimes d'assurances et de retraite.

Dans un tel cas, à la condition que le régime le permette, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps complet si elle ou s'il le désire pour fins d'admissibilité au régime de retraite et le Collège n'est alors tenu de verser que la contribution afférente au demi-salaire. Le solde de la contribution et la cotisation devront être payés en entier par l'enseignante ou par l'enseignant.

En outre, à la condition que les polices maîtresses le permettent, l'enseignante ou l'enseignant peut continuer à contribuer et bénéficier durant un tel congé des avantages découlant d'assurances collectives complémentaires comme si elle ou s'il était à temps complet.

**5-11.04**

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire annuel et accumule pendant ce congé :

- a) une demi-année d'expérience par année de congé pour sa charge au Collège;
- b) toute autre expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00.

**5-11.05**

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.

## **Article 5-12.00 - Congé à traitement différé ou anticipé**

### **5-12.01**

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à une enseignante ou à un enseignant permanent qui n'est pas mis en disponibilité d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Cependant, le régime n'a pas pour objectif de permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

### **5-12.02**

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

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

### **5-12.03**

La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 5-12.14, 5-12.17 et 5-12.18; toutefois, le congé débute au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

### **5-12.04**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou douze (12) mois consécutifs. La période de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit, sauf dans le cas où le congé se situe en totalité avant la période de travail.

### **5-12.05**

L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire 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.

### **5-12.06**

Le Collège ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant invalide ou mis en disponibilité.

### **5-12.07**

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

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège est tenu d'accepter une demande de participation au régime de congé à traitement différé. Cependant, pour une



discipline donnée, le Collège n'est pas tenu d'accepter une demande de participation au régime qui aurait pour effet que plus d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant ou plus de dix pour cent (10 %) des enseignantes et enseignants de cette discipline, si le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à cette discipline est plus grand que dix (10), bénéficient de la période de congé en même temps.

Lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé de plusieurs enseignantes et enseignants, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté des enseignantes et enseignants, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique.

Lorsque le Collège accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, il signifie son accord par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant.

#### 5-12.08

Au terme de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste à temps complet sous réserve des dispositions de la convention collective et elle ou il doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

#### 5-12.09

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le salaire prévu à l'échelle pour l'enseignante ou pour l'enseignant.

La prime pour disparités régionales est traitée de la manière prévue à la clause 2.05 de l'annexe VI - 2.

Au cours de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération, du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

**5-12.10**

Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge individuelle de travail de l'enseignante ou de l'enseignant sont les mêmes que celles qu'elle ou qu'il assumerait si elle ou s'il ne participait pas au régime.

**5-12.11**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle ou il aurait droit si elle ou s'il ne participait pas au régime.

**5-12.12**

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître une année de service 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 qu'il aurait reçu si elle ou s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La contribution 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 sur les régimes de retraite applicable.

**5-12.13**

Advenant qu'une enseignante ou qu'un enseignant cesse d'être à l'emploi du Collège, prenne 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 doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle ou qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 5-12.09.
- b) Si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.
- c) Si la période de congé se situe en totalité avant la période de travail et que la période de congé est en cours, l'enseignante ou l'enseignant rembourse au Collège, sans intérêt, le montant qu'elle ou qu'il a reçu durant la période de congé.
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cents pour cent (200 %) RREGOP et RRCE, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquant pour reconnaître la

totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'enseignante ou à l'enseignant.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a l'obligation de rembourser le Collège, elle ou il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

#### **5-12.14**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée excède douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 5-12.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

#### **5-12.15**

- a) Dans le cas où 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 trente (30) octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).
- b) Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la période de congé, le régime prend fin le trente (30) octobre qui suit sa mise en disponibilité ou à la fin de la période de congé, si le congé est toujours en cours à cette date et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).
- c) Dans le cas où 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 trente (30) octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.
- d) Malgré les alinéas précédents, le régime continue si l'enseignante ou l'enseignant est assuré de son plein traitement annuel au trente (30) octobre ou à la fin de la période de congé, selon le cas. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime.
- e) De plus, si l'enseignante ou l'enseignant est relocalisé avant le premier (1er) octobre, le régime peut être transféré chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

**5-12.16**

Advenant le décès de l'enseignante ou de l'enseignant pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

Si la période de congé est en cours et que celle-ci se situe après une partie ou la totalité de la période de travail, le régime prend fin à la date du décès. Le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite. Dans ce cas, le calcul du montant dû par le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'enseignante ou par l'enseignant durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant pendant la période de travail en application de la clause 5-12.09.

**5-12.17**

Advenant qu'une enseignante ou qu'un enseignant devienne invalide au sens de l'article 5-5.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) 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 s'il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il est couvert par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle ou s'il est encore invalide à l'expiration du régime, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

b) L'invalidité survient après la période de congé :

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

d) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;
  - ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.
- e) L'invalidité dure plus de trois (3) mois :
- i) dans les cas prévus à l'alinéa a), lorsque le congé se situe en totalité avant la période de travail, et dans les cas prévus aux alinéas b), c) et d) qui précèdent, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :
 

à compter du début du quatrième (4e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est basée sur le traitement prévu au régime;
  - ii) dans le cas prévu à l'alinéa a), lorsque la période de congé se situe après une partie ou la totalité de la période de travail, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à l'alinéa a) :
 

à compter du jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignante ou de l'enseignant au terme de la période de congé, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est basée sur le traitement prévu au régime.
- f) Les périodes d'interruption prévues à l'alinéa e) et au sous-alinéa i) de l'alinéa d) sont exclues de la durée du régime.
- g) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :
- durant les deux (2) premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- i) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et il n'y a pas de perte de droits au niveau du régime de retraite (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime);
- ii) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

**5-12.18**

Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant ou après la période de congé ou qui 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 de vingt (20) semaines (l'assurance-chômage est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant peut mettre fin au régime. Elle ou il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

**5-12.19**

Dans tous les cas où l'enseignante ou l'enseignant ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1re) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**Article 5-13.00 - Échanges avec une institution d'enseignement hors Québec****5-13.01**

Une enseignante ou un enseignant du Collège et une enseignante ou un enseignant d'une institution d'enseignement hors Québec peuvent changer réciproquement d'institution d'enseignement selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

- a) l'enseignante ou l'enseignant du Collège doit être permanent et détenteur d'un poste;
- b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange doit coïncider avec le début de l'année d'enseignement et le retour de l'enseignante ou de l'enseignant du Collège doit coïncider avec le début d'une session;
- c) l'enseignante ou l'enseignant fait la demande de l'échange à son Collège, par écrit, avant le premier (1er) avril précédant l'année de cet échange;
- d) le département concerné doit transmettre au Collège un avis favorable à ce sujet;
- e) le Collège doit donner son accord, par écrit, avant le premier (1er) mai, après avoir soumis la question au Syndicat conformément aux dispositions de la convention collective.

**5-13.02**

L'enseignante ou l'enseignant du Collège est couvert pendant la durée de l'échange par les dispositions suivantes :

- a) à moins de stipulation expresse à l'effet contraire, l'échange avec une institution d'enseignement hors Québec ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement;
- b) toutefois, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit du Collège aucun traitement au regard de la période de l'échange et son expérience est reconnue conformément à l'article 6-2.00;
- c) pour continuer de bénéficier durant la durée de l'échange des avantages découlant d'assurances collectives ou de régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant doit en assumer le coût total à la condition que les polices maîtresses ou les régimes le permettent;
- d) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée de l'échange, le Collège met fin à l'échange à la fin de l'année d'engagement où la mise en disponibilité est signifiée.

**5-13.03**

L'enseignante ou l'enseignant de l'institution d'enseignement hors Québec est couvert par la convention collective pendant la période que dure l'échange, à l'exclusion des articles 5-2.00, 5-3.00 et 5-4.00 qui ne s'appliquent pas.

**5-13.04**

À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

**5-13.05**

Après avoir soumis la question au Syndicat conformément aux dispositions de la convention collective, le Collège peut mettre fin à un tel échange à la fin d'une session, sur avis d'un (1) mois à cet effet.



**Article 5-14.00 -Assignment provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel**

**5-14.01**

L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une enseignante ou d'un enseignant permanent peut être faite à la condition que l'enseignante ou l'enseignant accepte l'offre du Collège.

**5-14.02**

L'assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, n'est possible qu'à des fonctions de cadre, de professionnelle ou de professionnel non enseignant ou de technicienne ou de technicien.

**5-14.03**

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège. Cependant le retour de l'enseignante ou de l'enseignant doit coïncider avec le début d'une session.

**5-14.04**

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 à l'enseignant visé.

**5-14.05**

Une enseignante ou un enseignant ne peut être assigné provisoirement qu'à temps plein et dans une seule catégorie de personnel à la fois.

**5-14.06**

Au terme de son assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge, avec tous ses droits et privilèges sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi, comme si elle ou s'il n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

**5-14.07**

Le fait d'être en assignation provisoire ne peut avoir pour effet d'annuler ou d'empêcher une mise en disponibilité.

**5-14.08**

Pendant qu'elle ou qu'il est en assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant demeure soumis à l'application des mécanismes de relocalisation, mais si, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, elle ou il doit accepter un poste, elle ou il n'est pas tenu de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

**5-14.09**

L'assignation provisoire doit être d'une durée minimale d'une session, d'une durée maximale d'un an et elle est renouvelable.

**Article 5-15.00 - Congé sans salaire**

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

**5-15.01**

L'enseignante ou l'enseignant permanent du Collège obtient, sur avis écrit au Collège et selon la procédure prévue au présent article, un congé sans salaire à temps plein pour l'année d'enseignement suivante. Un tel congé peut être renouvelé pour une année seulement.

**5-15.02**

En aucun cas, un tel congé ne peut être utilisé pour occuper un emploi à moins d'une autorisation écrite en ce sens et ce, après entente au CRT.

**5-15.03**

Un tel avis doit être donné au Collège avant le quinze (15) avril.

**5-15.04**

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire accumule pendant la première (1re) année de ce congé une (1) année d'ancienneté.

**5-15.05**

Le Collège informe le syndicat de tout avis d'un tel congé sans salaire.

**Article 5-16.00 - Congés mi-temps**

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

**5-16.01**

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est une enseignante ou un enseignant permanent qui accomplit la moitié de la charge annuelle qu'une enseignante ou qu'un enseignant assumerait si elle ou s'il était à temps complet. Telle enseignante ou tel enseignant peut accomplir sa charge à l'intérieur d'une (1) ou de deux (2) session(s) de la même année d'enseignement.

**5-16.02**

L'enseignante ou l'enseignant obtient du Collège un congé mi-temps commençant la session suivante moyennant un avis donné au Collège avant le quinze (15) avril ou le quinze (15) octobre, selon le cas, et l'autorisation écrite du collège donnée dans les dix (10) jours ouvrables de l'une ou l'autre de ces dates. Cette autorisation ne peut être refusée que pour un motif raisonnable.

**5-16.03**

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire et accumule pendant ce congé:

- a) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années;
- b) une demi-année (1/2) d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire.

**5-16.04**

Sous réserve de l'application de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des clauses 5-16.01, 5-16.02 et 5-16.03 peut réintégrer son poste d'enseignante ou d'enseignant à temps complet pour l'année scolaire suivante si elle ou s'il avise le Collège avant le quinze (15) avril, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

## **Article 5-17.00 - Congés pour activités professionnelles**

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

### **5-17.01**

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège:

- a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;
- b) si elle ou s'il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

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

### **5-17.02**

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, si elle ou s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commissions de la Direction générale de l'enseignement collégial, ou de tout autre comité ou commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit de perte de salaire. De plus, sa charge d'enseignement est aménagée ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

### **5-17.03**

Toute enseignante ou tout enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

### **5-17.04**

Toute enseignante ou tout enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu du programme d'aide aux étrangers, d'un programme d'échanges ou d'un programme d'enseignement extra-territorial.

### **5-17.05**

L'autorisation du Collège à l'enseignante ou à l'enseignant visé par les clauses 5-17.03 et 5-17.04 doit prévoir la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une session.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour elle ou pour lui au moment de son départ, le tout sous réserve de l'application de l'article 5-4.00.

**5-17.06**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés prévus au présent article ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

## **Article 5-18.00 - Mesures disciplinaires**

***Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FNEEQ (CSN) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréés et signés par les parties locales.***

### **5-18.01**

Le Collège ne peut imposer une mesure disciplinaire à une enseignante ou à un enseignant, sans avoir rempli les conditions suivantes:

- a) il doit lui avoir au préalable et par écrit, fait part de ses doléances deux (2) fois dans une même année d'enseignement et ce, sur le même sujet. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de s'amender;
- b) il doit avoir soumis la question au CRT, conformément aux dispositions de l'article 4-3.00.

### **5-18.02**

Toutefois, malgré la clause 5-18.01 et ce, exceptionnellement, si une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et gravité, nécessite une intervention immédiate:

- a) Le Collège:
  - 1. suspend temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire, en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat.
  - 2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant de son intention de prendre action et pour convoquer le CRT, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.
- b) Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du CRT pour étudier le cas.

Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignante ou l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.

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

- c) Les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à la clause 4-3.07 et la clause 4-3.08 ne s'applique pas.
- d) L'enseignante ou l'enseignant peut faire parvenir sa démission écrite au Collège depuis le moment où elle ou il reçoit l'avis de suspension prévu à l'alinéa a) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Collège conformément à l'alinéa b) de la présente clause.

**5-18.03**

Toute décision relative à une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat avec ses motifs. L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir au Collège sa démission écrite et, au Syndicat, une copie de sa démission.

**5-18.04**

Aucun aveu signé par une enseignante ou par un enseignant ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant du Syndicat.

**5-18.05**

Dans les cas prévus à la clause 5-18.01, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le premier (1er) avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa a) de la clause 5-18.01 doit être justifié par un fait survenu après cette date.

**5-18.06**

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

De plus, tout avis et remarque défavorables ainsi que toute pièce incriminante devenus caducs au sens du paragraphe précédent doivent être retirés du dossier.

**5-18.07**

En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier qui comprend:

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) le contrat d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les avis, aveux, remarques défavorables et pièces incriminantes prévus au présent article;
- e) toute demande pour remplir un poste ou une charge;
- f) les documents relatifs à la classification et au classement de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être consulté par les représentantes ou représentants des parties que lors d'une rencontre du CRT.

**5-18.08**

L'enseignante ou l'enseignant est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ou une pièce incriminante ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que l'enseignante ou l'enseignant a pris connaissance de la remarque. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre l'enseignante ou contre l'enseignant comme un aveu.

**5-18.09**

Toute remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant peut être contestée par l'enseignante ou par l'enseignant ou le Syndicat par le recours au CRT et par la procédure de grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant après rencontre au CRT, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief de l'enseignante ou de l'enseignant.

**5-18.10**

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à tout comité créé par le ministère de l'Éducation ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.  
(13)

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

**5-18.11**

Copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou à l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.07 est remise à l'enseignante ou à l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

**5-18.12**

Si l'enseignante ou l'enseignant formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

**5-18.13**

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

**5-18.14**

Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires pour juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision du Collège et l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou à l'enseignant, il doit tenir compte de tout salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou à l'enseignant portent intérêt au taux fixé

---

(13) Modification de concordance.



par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi du ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31)*.

**5-18.15**

Si la décision du tribunal maintient une enseignante ou un enseignant dans ses fonctions, celle-ci ou celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme si elle ou s'il n'avait pas subi de mesures disciplinaires à moins que le tribunal n'en décide autrement.

**Article 5-19.00 - Responsabilité civile**

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

**5-19.01**

Le Collège s'engage à protéger l'enseignante ou l'enseignant dès que la responsabilité civile de cette dernière ou de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. Le Collège s'engage alors à prendre fait et cause de l'enseignante ou de l'enseignant et convient de n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire, ni de droits.

**5-19.02**

Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage toute enseignante ou 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 grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction, seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou par l'enseignant, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou par l'enseignant.

**5-19.03**

Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait fait preuve de négligence grossière, le Collège ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par l'enseignante ou par l'enseignant dans le cadre d'activités reliées à son enseignement.

**Article 5-20.00 - Santé et sécurité au travail**

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

**5-20.01**

En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et accidents de travail, le Collège doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignante ou de l'enseignant.

**5-20.02**

Le Collège s'engage à fournir gratuitement, dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

**5-20.03**

En cas d'accident ou lors de la déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe immédiatement le Syndicat.

**5-20.04**

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

**5-20.05**

Le Collège fournit gratuitement aux enseignantes et enseignants tout vêtement spécial et équipement qu'elles ou qu'ils sont requis de porter à sa demande ou selon les exigences des règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Après avoir soumis la question au CRT, le Collège, soit donne une somme forfaitaire aux enseignantes et enseignants concernés à titre de compensation ou soit fournit aux enseignantes et enseignants concernés les vêtements suivants:

- a) les uniformes aux infirmières et infirmiers qui doivent faire des stages en milieux hospitaliers; ces uniformes devront être conformes aux exigences des milieux de stages;
- b) les uniformes des enseignantes et enseignants des techniques para-médicales lorsque les milieux de stage l'exigent;
- c) les vêtements et équipements nécessaires pour l'éducation physique;
- d) les sarraus pour les laboratoires et les ateliers;
- e) tout vêtement spécial pour les enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi.

**5-20.06**

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 doit être remplacé.

**5-20.07**

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

**5-20.08**

Le Collège doit convoquer le CRT conformément à l'article 4-3.00 sur tout litige que lui soumet le Syndicat relativement à la santé et la sécurité au travail. À cet effet, le Collège fournit, s'il y a lieu, la documentation qu'il possède et juge pertinente.

## **CHAPITRE 6 - RÉMUNÉRATION**

### **Article 6-1.00 - Salaire**

#### **6-1.01**

Pour les fins du présent article, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est fixé selon l'article 6-3.00 et aux tableaux A, B, C et D de l'annexe VI-1, par l'expérience et la scolarité telles que définies aux articles 6-2.00 et 6-5.00.

Malgré ce qui précède, l'expérience acquise par une enseignante ou par un enseignant au cours de l'année 1983 ne peut servir aux fins de la détermination de son salaire et l'enseignante ou l'enseignant ne peut pas accumuler plus d'une (1) année d'expérience, aux fins de la détermination de son salaire, au cours des deux (2) années d'engagement 1982-83 et 1983-84. L'année d'expérience acquise, le cas échéant, pendant ces deux (2) années d'engagement ne sert à déterminer le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant qu'à compter du début de l'année d'engagement 1984-85.

De plus, l'expérience acquise durant l'année 1983 dans le secteur de l'Éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination du salaire tant que l'enseignante ou que l'enseignant demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'Éducation dans lequel elle ou il aurait été transféré ou relocalisé conformément aux dispositions d'une convention collective régissant des employées ou employés de ce secteur.

#### **6-1.02**

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet calculé selon les dispositions de la clause 8-5.06.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une charge de moins d'une (1) session est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet établi conformément à la clause 8-5.06. Toutefois, dans ce cas, la Clt est déterminée de la façon suivante :

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

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

#### **6-1.03**

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense 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 6-4.00 et au tableau D de l'annexe VI - 1.

**6-1.04**

Il est entendu que les suppléments permanents accordés par le Gouvernement aux enseignantes ou aux enseignants chefs de sections permanents et maintenant transférés au Collège font partie du salaire de base.

**6-1.05**

Sous réserve de l'article 6-5.00, une enseignante ou un enseignant ne peut se voir attribuer un salaire basé sur la catégorie (scolarité) autre que celle correspondant à l'attestation émise par la ou le ministre de l'Éducation.

**6-1.06**

Le reclassement des enseignantes et enseignants se fait deux (2) fois par année. S'il y a lieu, le réajustement du salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :

a) au premier (1<sup>er</sup>) septembre de l'année d'engagement en cours :

1. si au trente et un (31) août précédent, cette enseignante ou cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
2. si elle ou s'il a fourni, avant le trente et un (31) octobre de ladite année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-5.01.

b) au début de la douzième (12<sup>e</sup>) paye de l'année d'engagement en cours :

1. si à la fin de la onzième (11<sup>e</sup>) paye de ladite année d'engagement, cette enseignante ou cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
2. si elle ou s'il a fourni, avant le trente et un (31) mars de ladite année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-5.01.

**6-1.07**

Le fait de l'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide aucune attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant émise par la ou le ministre de l'Éducation avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

**6-1.08**

Chaque jour de travail effectué par une enseignante ou par un enseignant à la demande du Collège durant les congés fériés visés à l'article 5-8.00 et durant ses vacances annuelles est rémunéré au taux de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du salaire annuel.

## **Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience**

### **6-2.01**

L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.

Pour fins d'application de la convention collective, constitue une (1) année d'expérience :

- a) toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers seront considérés. À condition que cette expérience soit pertinente à l'enseignement, ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expérience d'une durée minimum d'un (1) mois, selon les règles suivantes :

12 mois	=	1 année
52 semaines	=	1 année

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

10 à 12 mois	=	1 année
43 à 52 semaines	=	1 année

Le calcul de la durée de l'expérience s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (année - mois - jour).

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

39 semaines	=	9 mois
26 semaines	=	6 mois
13 semaines	=	3 mois
4 semaines	=	1 mois
21 jours ouvrables	=	1 mois
8 heures	=	1 journée

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

de 5 à 11 jours	=	1/4 mois
de 12 à 18 jours	=	1/2 mois
de 19 à 24 jours	=	3/4 mois
de 25 jours et plus	=	1 mois

N.B. : aucune expérience d'une durée inférieure à un (1) mois ne peut faire l'objet de l'application de ces règles.

L'expérience professionnelle ou industrielle pertinente acquise à temps partiel est reconnue "mutatis mutandis" à l'enseignante ou à l'enseignant suivant les règles du présent alinéa;

- c) l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;
- d) le temps d'enseignement comme enseignante ou enseignant à temps partiel et comme chargée ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Elle ou il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel ou comme chargée ou chargé de cours :

<u>Niveau</u>	<u>Jours</u>	<u>Heures ou périodes</u>
élémentaire et secondaire	90	18 x 22 = 396
	135	27 x 22 = 594
post-secondaire	90	18 x 15 = 270
	135	27 x 15 = 405
universitaire	90	18 x 8 = 144
	135	27 x 8 = 216

- e) l'année d'enseignement pendant laquelle une enseignante ou un enseignant, malgré une (1) ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant une même année d'engagement.

### **6-2.02**

Lorsque l'enseignante ou lorsque l'enseignant à temps partiel devient enseignante ou enseignant à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités prévues à l'alinéa d) de la clause 6-2.01.

### **6-2.03**

La clause 6-2.01 ne peut avoir pour effet de réduire les années d'expérience qui étaient reconnues à l'enseignante ou à l'enseignant à l'emploi du Collège le trente (30) juin 1995 en conformité avec les barèmes des régimes officiels antérieurement en vigueur au Collège. Il en est de même pour les années d'expérience déjà sanctionnées par l'ex-comité provincial de classification des enseignantes et enseignants des Collèges.



**6-2.04**

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non relocalisé est considéré comme une enseignante ou comme un enseignant à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01.

## **Article 6-3.00 -Échelles de salaires de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet et à temps partiel**

### **6-3.01 Échelles de salaires**

Les échelles de salaires applicables à l'enseignante ou à l'enseignant à temps complet et à temps partiel :

- à compter du premier (1er) juillet 1995 jusqu'au vingt-huit (28) février 1997 sont celles qui apparaissent au tableau A de l'annexe VI - 1;
- à compter du premier (1er) mars 1997 jusqu'au vingt-huit (28) février 1998 sont celles qui apparaissent au tableau B de l'annexe VI - 1;
- à compter du premier (1er) mars 1998 jusqu'au vingt-huit (28) février 1999 sont celles qui apparaissent au tableau C de l'annexe VI - 1.

### **6-3.02 Période du premier (1er) juillet 1995 au vingt-huit (28) février 1997**

Les échelles de salaires en vigueur sont celles qui étaient en vigueur le trente (30) juin 1995.

### **6-3.03 Période du premier (1er) mars 1997 au vingt-huit (28) février 1998**

Chaque échelle de salaires en vigueur le vingt-huit (28) février 1997 est majorée, avec effet au premier (1er) mars 1997, d'un pourcentage égal à un pour cent (1,0 %).

### **6-3.04 Période du premier (1er) mars 1998 au vingt-huit (28) février 1999**

Chaque échelle de salaires en vigueur le vingt-huit (28) février 1998 est majorée, avec effet au premier (1er) mars 1998, d'un pourcentage égal à un pour cent (1,0 %).

### **6-3.05 Forfaitaire au premier (1er) avril 1996**

Un montant forfaitaire, arrondi au dollar près, égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) du taux de traitement annuel est versé, au plus tard le trente (30) juin 1996, aux enseignantes et enseignants au prorata du salaire reçu pendant la période du premier (1er) avril 1995 au trente et un (31) mars 1996.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi a pris fin entre le premier (1er) avril 1995 et le trente et un (31) mars 1996, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu de la présente clause dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès de l'enseignante ou de l'enseignant, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard le trente (30) juin 1996, le Collège fournit au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants visés par la présente clause et ayant quitté leur emploi entre le premier (1er) avril 1995 et le trente et un (31) mars 1996 ainsi que leur dernière adresse connue.

**6-3.06 Enseignante ou enseignant hors échelles**

- a) À compter du premier (1er) mars 1997, l'enseignante ou l'enseignant dont le salaire, le jour précédant la date de la majoration des échelles de salaires, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaires en vigueur correspondant à sa scolarité et son expérience, bénéficie, à la date de majoration des échelles de salaires, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au premier (1er) mars de la période en cause par rapport au vingt-huit (28) février précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du vingt-huit (28) février précédent correspondant à sa scolarité et son expérience.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa a) a pour effet de situer au premier (1er) mars une enseignante ou un enseignant qui était hors échelles au vingt-huit (28) février précédent à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaires correspondant à sa scolarité et son expérience, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaires correspondant à la scolarité et à l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas a) et b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son salaire au vingt-huit (28) février.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata de la charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.

**6-3.07 Dispositions particulières**

Malgré la clause 6-3.01, les échelles de salaires applicables aux enseignantes et enseignants visés par les annexes III - 1 (Collège de Chicoutimi) et III - 2 (Collège Lionel-Groulx) sont majorées avec effet au premier (1er) janvier 1997 et au premier (1er) janvier 1998 au lieu du premier (1er) mars 1997 et du premier (1er) mars 1998 respectivement, de la façon prévue aux clauses 6-3.03, 6-3.04 et 6-3.06.

De plus, le montant forfaitaire prévu à la clause 6-3.05 se calcule pour la période allant du premier (1er) février 1995 au trente (30) janvier 1996 au lieu de la période allant du premier (1er) avril 1995 au trente et un (31) mars 1996.

**Article 6-4.00 - Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours****6-4.01 Taux horaires**

À compter du premier (1er) juillet 1995 et pour les périodes suivantes :

- du premier (1er) juillet 1995 au trente et un (31) décembre 1996;
- du premier (1er) janvier 1997 au trente et un (31) décembre 1997;
- du premier (1er) janvier 1998 au trente et un (31) décembre 1998;

les taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours sont ceux qui apparaissent au tableau D de l'annexe VI - 1.

**6-4.02 Majoration des taux horaires**

Les taux horaires applicables aux enseignantes et enseignants chargés de cours sont majorés avec effet aux dates prévues à la clause 6-4.01 et de la façon prévue aux clauses 6-3.03 et 6-3.04, "mutatis mutandis".

**6-4.03 L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours hors taux**

- a) À compter du premier (1er) janvier 1997, l'enseignante ou l'enseignant dont le taux horaire, le jour précédant la date de majoration des taux horaires, est plus élevé que le taux horaire en vigueur correspondant à sa scolarité, bénéficie, à la date de la majoration des taux horaires, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au premier (1er) janvier de la période en cause par rapport au trente et un (31) décembre précédent, au taux horaire correspondant à sa scolarité.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au premier (1er) janvier une enseignante ou un enseignant qui était hors taux au trente et un (31) décembre de l'année précédente à un taux inférieur au taux horaire correspondant à sa scolarité, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant l'atteinte du niveau de ce taux horaire.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux horaire correspondant à sa scolarité et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas a) et b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux horaire au trente et un (31) décembre.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures rémunérées pour la période de paie.

## **Article 6-5.00 - Évaluation de la scolarité**

### **6-5.01**

L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) au plus tard dans les 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.

### **6-5.02**

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 en se basant sur le "Manuel d'évaluation de la scolarité" de la ou du Ministre ou par analogie avec des cas semblables du Manuel, si le cas présenté par l'enseignante ou par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel.

### **6-5.03**

Si, pour une enseignante ou pour un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre, le Collège juge, selon les données du Manuel d'évaluation, que l'enseignante ou que l'enseignant peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, le Collège modifie de façon provisoire la catégorie (scolarité) de l'enseignante ou de l'enseignant. Son salaire est alors modifié en conséquence.

### **6-5.04**

Le Collège n'effectue aucune réclamation d'argent par suite d'une décision de modification à la baisse d'une évaluation provisoire de scolarité pour la période antérieure au premier (1er) jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou par l'enseignant de tel avis de modification.

### **6-5.05**

Le Collège transmet au Ministère les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignante ou enseignant dans les cas visés aux clauses 6-5.02 et 6-5.03. Cette transmission de dossier doit se faire dans les meilleurs délais possibles mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés par la clause 6-5.01.

Le Collège transmet à l'enseignante ou à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par le Collège au Ministère.

### **6-5.06**

À l'enseignante ou à l'enseignant visé par les clauses 6-5.02 et 6-5.03, la ou le Ministre émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte par cette enseignante ou par cet enseignant et ce, conformément au "Manuel d'évaluation" existant à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.

### **6-5.07**

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne satisfait pas à une demande de document de la part de la ou du Ministre dans les soixante (60) jours suivant la date de ladite demande, la ou le Ministre émet une attestation officielle basée sur les documents considérés complets au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant.

Nonobstant le paragraphe précédent, si l'attestation de la ou du Ministre est émise sur la base de documents incomplets, la ou le Ministre, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, réévalue le dossier à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à l'enseignante ou à l'enseignant.

#### **6-5.08**

L'attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre est remise à l'enseignante ou à l'enseignant avec copie au Collège et au Syndicat. Cette attestation doit faire état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.

#### **6-5.09**

Si l'attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre assure à l'enseignante ou à l'enseignant une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant est ajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.06 ou à sa date d'engagement si elle est postérieure à une de ces dates.

Toutefois, si, exceptionnellement, la date d'entrée en fonction se situe entre le quinze (15) août et le premier (1er) septembre, le salaire est rajusté à cette date.

Dans le cas où le Collège doit verser à l'enseignante ou à l'enseignant une rétroactivité, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause 9-2.13, sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5e) mois qui suit le dépôt au Collège de tous les documents relatifs à sa demande conformément aux directives du Collège.

Si l'attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre assure à l'enseignante ou à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant est ajusté à partir de la date de réception par l'enseignante ou par l'enseignant de cette attestation.

#### **6-5.10**

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, la FNEEQ (CSN) nomme une représentante ou un représentant accrédité auprès de la ou du Ministre. La ou le Ministre consulte cette représentante ou ce représentant avant d'ajouter toute nouvelle décision au "Manuel d'évaluation de la scolarité" existant à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective.

#### **6-5.11**

La représentante ou le représentant accrédité doit aviser la ou le Ministre dans les trente (30) jours (excluant les mois de juillet et août) qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au "Manuel d'évaluation de la scolarité".

#### **6-5.12**

L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation de la ou du Ministre peut, dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception de l'attestation par l'enseignante ou par l'enseignant, déposer une plainte au comité de révision prévu à la clause 6-5.13. Le Syndicat et le Collège peuvent aussi déposer une telle plainte au comité de révision aux mêmes conditions.

**6-5.13**

Le comité de révision est constitué comme suit :

- d'une présidente ou d'un président nommé pour le secteur de l'Éducation;
- d'une représentante ou d'un représentant de la partie patronale négociante;
- d'une représentante ou d'un représentant de la FNEEQ (CSN).

Toutefois, la FNEEQ (CSN) et la partie patronale négociante doivent chacune nommer au moins une (1) ou un (1) substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si une ou un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient la ou le membre désigné aux fins de cette réunion.

**6-5.14**

Le comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du Manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, soustraire, ajouter aux décisions incluses dans le "Manuel d'évaluation de la scolarité".

**6-5.15**

Les décisions du comité de révision se prennent à la majorité des voix :

- a) lorsque le comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au Manuel, il recommande à la ou au Ministre une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est finale et sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Collège. La ou le Ministre émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du comité de révision;
- b) lorsque le comité juge que le cas n'est pas prévu au Manuel, il en fait part à la ou au Ministre;
- c) le comité peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre dans le cas où la demande de révision peut faire l'objet soit d'une évaluation de "qualifications particulières", soit d'une "décision particulière" relative à une règle d'évaluation apparaissant au "Manuel d'évaluation de la scolarité". Telle recommandation ne constitue pas une décision au sens de l'alinéa a) et ne lie la ou le Ministre, le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

Si la décision de la ou du Ministre faisant suite à la recommandation du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant, la ou le Ministre doit faire parvenir à cette enseignante ou à cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Dans le cas où la décision de la ou du Ministre donne suite à la recommandation du comité et que cette décision n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, la ou le Ministre l'en avise par écrit.

**6-5.16**

Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président et les coûts de secrétariat du comité de révision sont à la charge du Gouvernement. Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné au comité de révision sont à la charge de la partie qu'elle ou qu'il représente.

**6-5.17**

La ou le Ministre ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des ex-comités provinciaux de classification. Toute attestation émise par le Comité temporaire de classement (CTC entente de décembre 1973) est réputée être un classement d'un ex-comité provincial de classification (CPC).

**6-5.18**

La demande d'évaluation de scolarité additionnelle ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attesté avant cette demande.

**6-5.19**

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité-conseil est formé avec mandat de recevoir, pour étude et recommandation à la ou au Ministre, toute plainte ou suggestion relative à une règle d'évaluation contenue au "Manuel d'évaluation de la scolarité".

Le comité-conseil est constitué comme suit :

- une présidente ou un président nommé pour le secteur de l'Éducation;
- une représentante ou un représentant de la partie patronale négociante;
- une représentante ou un représentant de la FNEEQ (CSN).

Toutefois, la FNEEQ (CSN) et la partie patronale négociante doivent chacune nommer au moins une (1) ou un (1) substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient le membre désigné aux fins de cette réunion.

Pour être recevable, la plainte ou suggestion doit être formulée par le membre désigné par la FNEEQ (CSN).

Toute recommandation unanime du comité, portant sur une règle d'évaluation, devra entraîner une modification correspondante au "Manuel d'évaluation de la scolarité".

Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont à la charge du Gouvernement. Les honoraires et les dépenses d'un membre désigné au comité-conseil sont à la charge de la partie qu'elle ou qu'il représente.

**6-5.20**

Lorsque, pour les fins de la sécurité d'emploi, la scolarité constitue le critère déterminant, l'attestation de classement d'un ex-comité provincial de classification, du Bureau de reconnaissance des institutions et des études (BRIE), du Service des relations du travail (SRT) ou du Comité temporaire de classement, prévaut sur l'attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre.

**6-5.21**

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation, avec ou sans réserve, émise par le Bureau de la reconnaissance des institutions et des études (BRIE) ou du Service des relations du travail du ministère de l'Éducation (SRT) est considéré comme ayant reçu une



attestation d'un ex-comité provincial de classification et bénéficie des mêmes droits. Si cette attestation donne droit à une rétroactivité, celle-ci lui est due à partir du premier (1er) septembre précédant la date d'émission de ladite attestation compte tenu de sa date d'engagement, à la condition que les études permettant l'émission de cette attestation aient été complétées avant ledit premier (1er) septembre sans toutefois excéder le premier (1er) septembre 1968.

#### **6-5.22**

Lorsque les règles d'évaluation de la scolarité sont modifiées (elles ne peuvent l'être qu'à la hausse), l'enseignante ou l'enseignant dont le cas est visé par cette modification voit son attestation officielle de scolarité corrigée et son salaire réajusté rétroactivement selon les conditions déterminées à la clause 10-1.18 du décret tenant lieu de convention collective (1972).

Dans le calcul de cette rétroactivité, le Collège tient compte de toute somme déjà versée soit à titre d'avance, soit à titre de versement forfaitaire en vertu de l'article 3 de l'entente sur la classification (décembre 1973) pour les périodes correspondantes.

#### **6-5.23**

Afin de garantir le maintien de ses droits à toute enseignante ou à tout enseignant qui a reçu un classement d'un ex-comité provincial de classification (CPC) ou du comité temporaire de classement (CTC) et qui a poursuivi des études reconnues et conformes au Manuel d'évaluation depuis la date de ce classement, on procède de la façon suivante :

- les classements du CPC - CTC sont intégrés dans l'évaluation de la scolarité apparaissant sur l'attestation officielle de la ou du Ministre par le biais d'une règle : "Qualifications particulières", dont le sens apparaît à l'annexe-spécimen numéro VI-4;
- le reclassement déjà fait par le CCS (Comité des cas spéciaux, entente de décembre 1973) est respecté par sa transposition sur l'attestation officielle de scolarité pour les dates visées.

**Article 6-6.00 - Modalités de versement du salaire**

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

**6-6.01**

Sous réserve des clauses 3-3.02 et 6-6.03 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel ou de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours est payable tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

**6-6.02**

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

**6-6.03**

Le versement du salaire est effectué au deux (2) semaines pendant la période des vacances annuelles.<sup>(14)</sup>

**6-6.04**

Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

**6-6.05**

Le chèque de paie contient au moins les informations suivantes:

- a) nom et prénom;
- b) date et période de paie;
- c) salaire régulier brut;
- d) rémunération additionnelle;
- e) suppléances;
- f) primes;
- g) détail des déductions;
- h) paie nette;
- i) s'il y a lieu, le numéro matricule de l'enseignante ou de l'enseignant;

---

<sup>(14)</sup> Cette clause résulte de l'application de l'annexe VII-3 et s'applique à compter de l'année 1996-1997. La clause 6-6.03 de la convention collective 1989-1995 s'applique pour l'année 1995-1996.

- j) gains et déductions cumulés;
- k) déductions pour fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

**6-6.06**

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP4.

**6-6.07**

Le trente (30) septembre, le Collège fournit à chaque enseignante et enseignant l'état de sa réserve de congés-maladie au premier (1er) septembre précédent.

**6-6.08**

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège s'engage à déduire à la source toute somme pour fins de dépôt à une institution financière reconnue dans les locaux du Collège.

**Article 6-7.00 - Frais de déplacement**

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

**6-7.01**

Le Collège défraie, selon le régime en vigueur au Collège, le coût des déplacements entre les sous-centres, campus ou pavillons du Collège, à l'intérieur d'une même localité où l'enseignante et l'enseignant est normalement appelé à dispenser son enseignement pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée.

Le Collège rembourse également les frais encourus lors des déplacements autorisés pour la préparation des stages.

**6-7.02**

Le Collège rembourse également, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement, de pension et de séjour à l'enseignante ou à l'enseignant qui doit se déplacer entre les sous-centres, campus ou pavillons du Collège qui ne sont pas situés dans la même localité. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à enseigner dans une localité autre que celle où elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement.

**6-7.03**

Le Collège s'engage à rembourser aux enseignantes et enseignants leurs débours pour la participation à des comités provinciaux formés par la Direction générale de l'enseignement collégial ou institués en vertu des stipulations de la convention collective sur présentation d'un état de compte approprié, selon le régime en vigueur au Collège.

**6-7.04**

Pour les fins du présent article, les lieux de stages sont considérés comme des sous-centres, des campus ou des pavillons.

## **CHAPITRE 7 - PERFECTIONNEMENT**

### **Article 7-1.00 - Dispositions générales**

#### **7-1.01**

Aux fins du perfectionnement de ses enseignantes et enseignants, le Collège dispose annuellement, par enseignante et enseignant à temps complet ou l'équivalent accordé en vertu de la clause 8-5.02, d'un montant de cent cinquante dollars (150,00 \$) pour chaque année d'enseignement.

#### **7-1.02**

De plus, la partie patronale négociante constitue un fonds provincial de perfectionnement dont le montant est établi annuellement de la façon suivante :

trente-cinq dollars (35,00 \$) par année d'enseignement

multiplié par le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent accordé l'année d'enseignement précédente en vertu de la clause 8-5.02 dans les Collèges dont les Syndicats sont affiliés à la FNEEQ (CSN).

Ce fonds est utilisé aux fins de perfectionnement des enseignantes et enseignants des Collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, Québec et Sherbrooke et principalement pour les frais de séjour et de déplacement.

Au plus tard dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties négociantes forment un comité qui voit à dresser la liste des Collèges bénéficiaires de ce fonds et à établir annuellement la répartition de ce fonds entre ces Collèges.

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

#### **7-1.03**

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

#### **7-1.04**

Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les enseignantes et enseignants du Collège. Cet avantage ne peut toutefois obliger le Collège à organiser des cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

#### **7-1.05**

Sur demande faite au plus tard soixante (60) jours avant le début d'une session, le Collège tente d'aménager l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant de façon à lui permettre de suivre des cours ou de poursuivre des travaux de perfectionnement. La présente clause n'a pas pour effet de réduire la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.

**7-1.06**

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

Les sommes impliquées par ces engagements sont prises à même les montants prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants.

## **Article 7-2.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire**

### **7-2.01**

Tout congé de perfectionnement avec salaire prévu à la convention collective ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

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

### **7-2.02**

Toute enseignante ou tout 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 tel engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison d'un tiers (1/3) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas d'un congé avec salaire partiel, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à demeurer deux (2) ans au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé ou à rembourser, lors de son départ, la demie (1/2) du montant du salaire partiel reçu pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

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

### **7-2.03**

À la condition que les documents requis soient produits dans les délais règlementaires, 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 des études pour lesquelles l'aide est accordée. Le premier versement est effectué au début des études et les autres au début de chaque mois.
- b) les montants de plus de cinq cents dollars (500 \$) sont versés comme suit : trente pour cent (30 %) du montant total au début des études; le reste en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Les versements se font le premier (1er) de chaque mois.

Dans le cas d'un congé avec salaire, le salaire lui-même n'est pas sujet aux dispositions de la présente clause et, à moins d'entente différente avec le Collège, il est versé tel que prévu à la convention collective pour le salaire régulier.

### **7-2.04**

Chaque enseignante ou enseignant qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé avec salaire pour études à temps complet, continue d'en jouir. Ses obligations demeurent

celles exigées au moment de l'obtention de son congé à moins que le présent chapitre ne prévoio des conditions plus avantageuses.

**7-2.05**

En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant conviennent des modalités différentes de remboursement ou de libération de dette. Ces modalités devront être portées à la connaissance du comité des relations du travail et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de grief sur la base de l'équité.

**7-2.06**

En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est éteinte.

**7-2.07**

Tout congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.



**Article 7-3.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire****7-3.01**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, tout congé de perfectionnement sans salaire prévu à la convention collective ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant d'assurances-collectives et d'autres bénéfices originant de plans de groupe y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant doit en assumer le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des polices maîtresses et des régimes de retraite.

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

**7-3.02**

Après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable, l'enseignante ou l'enseignant peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire.

Les conditions du départ et du retour de l'enseignante ou de l'enseignant ayant obtenu un congé de perfectionnement sans salaire doivent être arrêtées entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant concerné conformément aux dispositions de la convention collective.

**7-3.03**

La durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus deux (2) années ou l'équivalent.

**7-3.04**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, tout congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

**Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement**

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

**7-4.01**

Le comité de perfectionnement est un comité permanent qui regroupe les parties. Le Collège et le Syndicat y nomment au plus trois (3) représentantes ou représentants chacun dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'entrée en vigueur des présentes dispositions. Par la suite, chaque partie nomme ses représentantes ou représentants, de préférence à la fin de l'année d'enseignement.

**7-4.02**

Le mandat des représentantes et représentants des parties au comité de perfectionnement est normalement d'un (1) an et est renouvelable.

**7-4.03**

Le comité de perfectionnement a pour fonction :

- a) d'établir les priorités de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Collège conformément, s'il y a lieu, au programme d'accès à l'égalité établi selon l'article 2-4.00;
- b) de définir les programmes de perfectionnement. Pour les fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, des stages industriels et des cours dispensés par un organisme autre qu'un établissement d'enseignement;
- c) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à la clause 7-1.01 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et enseignants;
- d) de fixer les critères d'éligibilité;
- e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants et de faire le choix des candidates et candidats en tenant compte de l'avis du département.

**7-4.04**

Un accord des parties lie le Collège, le Syndicat et les enseignantes et enseignants.

**7-4.05**

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

**7-4.06**

Chaque année, le comité dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement de l'année précédente transféré en vertu des clauses 7-4.05 et 7-4.07.

**7-4.07**

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

**7-4.08**

Le comité est autonome quant à son fonctionnement.

**Article 7-5.00 - Réinstallation**

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

**7-5.01**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement doit informer par écrit le Collège de la date de son entrée en fonction avant le quinze (15) mars si son retour doit coïncider avec le début de la session d'automne et avant le quinze (15) novembre si son retour doit coïncider avec le début de la session d'hiver à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

**7-5.02**

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'un tel congé doit, à son retour en fonction, présenter au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

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

### **Article 8-1.00 - Dispositions générales**

#### **8-1.01**

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses élèves du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés, et sur les heures de travail seulement. L'enseignante ou l'enseignant n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature pour ses fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Collège.

#### **8-1.02**

Dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent, elle ou il peut être affecté à des fonctions connexes à l'enseignement telles que :

- a) des fonctions de recherche liée à l'enseignement, d'innovation pédagogique, d'encadrement général des élèves;
- b) le recyclage, des fonctions de recherche, des activités dans les centres spécialisés ou des fonctions de ressourcement comme par exemple la mise à jour, le rafraîchissement des connaissances, l'élargissement des connaissances, les stages ou les activités en milieu de travail reliés à la discipline.

#### **8-1.03**

La révision de notes d'une ou d'un élève est faite sur demande du Collège ou à la suite d'une demande de l'élève adressée au Collège.

Ce dernier transmet les demandes à la coordonnatrice ou au coordonnateur du département concerné et le comité de révision prévu à la convention collective est saisi du cas.

Seule l'enseignante ou seul l'enseignant concerné ou le comité de révision peuvent modifier la note d'une ou d'un élève.

#### **8-1.04**

Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audio-visuelle ou informatisée, dont l'enseignante ou l'enseignant est soit l'auteure ou l'auteur, soit l'une ou l'un des auteures ou auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

L'utilisation d'une oeuvre dont une enseignante ou un enseignant est soit l'auteure ou l'auteur, soit l'une ou l'un des auteures ou auteurs, est soumise aux dispositions de l'annexe V - 5.

#### **8-1.05**

Les enseignantes et enseignants disposent d'un local individuel en autant que possible. Ces locaux leur sont accessibles sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

## **Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances**

### **8-2.01**

L'enseignante et l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées en autant qu'elle ou qu'il ait été disponible au sens de la convention collective pendant dix (10) mois;
- b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.06;
- 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 et ce, 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 et ce, selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas trois (3) mois, de même que toute absence avec salaire, sous forme de congé ou de libération, sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante ou pour l'enseignant qui en bénéficie.

Lorsque, pour une enseignante ou pour un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse trois (3) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignante ou de l'enseignant est établie de la façon suivante : un cinquième (1/5e) du salaire régulier gagné, un cinquième (1/5e) des prestations d'assurance-traitement et de toute prestation d'invalidité versée à l'enseignante ou à l'enseignant par un organisme autre que le Collège en vertu d'une loi fédérale ou provinciale reçues au cours de l'année d'enseignement.

### **8-2.03**

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet et à temps partiel de même que le taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours comprennent la rémunération due à titre de vacances.

### **8-2.04**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5e) du salaire total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

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

**8-2.05**

De façon générale, la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant régulier se situe entre le quinze (15) juin et le premier (1er) septembre, à l'exclusion du vingt-quatre (24) juin (Fête nationale).

Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours, d'une option ou d'un programme sont tels que l'enseignante ou l'enseignant régulier doit enseigner entre le quinze (15) juin et le premier (1er) septembre, le Collège, après consultation du CRT, peut établir la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant concerné à un autre moment de l'année d'engagement.

### **Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité**

#### **8-3.01**

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège trente-deux heures et demie (32 ½) par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à six heures et demie (6 ½) par jour.
- b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit fournir une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet.
- c) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ne peut être tenu de fournir une disponibilité plus grande que celle équivalente à la proportion de son salaire par rapport au salaire annuel qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou s'il assumait une pleine charge d'enseignement.

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

#### **8-3.02**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure, à moins d'entente entre les parties.

#### **8-3.03**

- a) Lorsque l'horaire du lieu de stage l'exige, le Collège peut établir la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant en dehors du cadre horaire prévu à la clause 8-3.02.
- b) Quand la prestation de l'enseignement exige une disponibilité excédant six heures et demie (6 ½) par jour, le Collège reconnaît à l'enseignante ou à l'enseignant une période de non-disponibilité à un autre moment de la semaine, de sorte que la disponibilité hebdomadaire n'excède pas trente-deux heures et demie (32 ½). Cette période est fixée après entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

#### **8-3.04**

Dans le cadre du présent article, les contraintes suivantes doivent être respectées :

- a) une durée minimale de quatorze (14) heures doit s'écouler entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante;
- b) la période de disponibilité doit se situer à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.

#### **8-3.05**

L'enseignante ou l'enseignant dispose d'une heure et demie (1 ½) pour les repas à moins d'entente entre les parties.

#### **8-3.06**

L'enseignante ou l'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux du Collège. Elle ou il est tenu d'y être au moment où les devoirs de sa tâche l'exigent.



**8-3.07**

L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans divers sous-centres, pavillons ou campus du même Collège bénéficie d'un délai raisonnable pour ses déplacements à l'intérieur de sa période de disponibilité hebdomadaire. Les frais entraînés par ces déplacements sont remboursés à l'enseignante ou à l'enseignant conformément aux dispositions de l'article 6-7.00.

Le Collège tient compte, dans l'établissement de la tâche, du temps de déplacement prévu à la clause 6-7.02, après avoir soumis la question au CRT.

**Article 8-4.00 - Tâche d'enseignement****8-4.01**

La tâche d'enseignement comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement notamment : préparation du plan d'études, préparation de cours, de laboratoires ou de stages, prestation de cours, de laboratoires ou de stages, adaptation, rencontres avec les élèves, préparation, surveillance et correction des examens, révision de correction demandée par les élèves, journées pédagogiques organisées par le Collège, rencontres départementales.

**8-4.02**

À moins d'entente contraire entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant :

- a) compile elle-même ou lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'elle ou qu'il donne aux élèves;
- b) remet les notes, selon les directives techniques émises 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.

## **Article 8-5.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers**

### **8-5.01**

Au plus tard le trente et un (31) mars d'une année d'enseignement, le Ministère transmet à chacun des Collèges ou Campus le mode de calcul utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent auxquels il a droit pour l'année d'enseignement suivante. Ce mode de calcul comprend les règles d'allocation au Collège ou Campus des ressources relatives aux alinéas 1) et 3) de l'annexe I-9 de la convention collective 1989-1995.

Au même moment, le Ministère transmet à la FNEEQ (CSN) et à chaque syndicat une lettre précisant le mode de calcul utilisé pour l'année d'enseignement suivante.

### **8-5.02**

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue à un Collège ou Campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant le mode de calcul prévu à la clause 8-5.01 au nombre d'élèves inscrits à chacun des cours ou à chacun des programmes, selon le cas, dispensés à l'enseignement régulier dans ce Collège ou Campus.

De plus, pour les fonctions dites périphériques, le Collège ou Campus dispose du nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent prévu à l'article 4-1.00 et du nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne G de l'annexe I - 2.

Les fonctions dites périphériques sont en plus de la coordination départementale :

1. les temps de déplacement tel que défini à l'alinéa d) de l'annexe I - 1;
2. l'encadrement des élèves et particulièrement des nouveaux élèves;
3. les fonctions connexes à l'enseignement décrites à la clause 8-1.02;
4. le perfectionnement technologique, le ressourcement disciplinaire, la préparation et l'adaptation de l'enseignement, reliés à un changement autorisé ou prévu de programme ou à un changement technologique;
5. les charges à temps complet pour l'enseignement à l'éducation des adultes, tel que prévu à la clause 8-7.07.

Les allocations faites par le Collège à une discipline aux fins des alinéas 3, 4 et 5 du paragraphe précédent ne sont pas comptabilisées aux fins de l'application de la clause 8-5.05.

Les nombres d'enseignantes et d'enseignants prévus aux deux (2) premiers paragraphes de la présente clause sont rajustés par l'application de la clause 8-5.07.

Ces nombres d'enseignantes et d'enseignants comprennent le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui peuvent, par entente entre les parties, être libérés aux fins du fonctionnement interne du Syndicat.

**8-5.03**

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation des ressources prévues à la clause 8-5.02, au cours du mois de novembre pour la session d'automne et, au plus tard au moment du dépôt du projet de répartition pour l'année d'enseignement suivante, pour les sessions d'automne et d'hiver.

**8-5.04**

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 quinze (15) avril. Ce projet tient compte des ressources prévues à la clause 8-5.02, et précise, pour chacune des disciplines, l'allocation qui lui est faite aux fins de chacune des fonctions dites périphériques énumérées au 3e paragraphe de la clause 8-5.02.

À moins d'entente contraire entre les parties, ce projet comprend :

- -aux fins de la coordination départementale, au moins quatre-vingt dix pour cent (90 %) des ressources dont dispose le Collège en vertu de l'article 4-1.00;
- -aux fins de l'encadrement des élèves visé à l'alinéa 2 du 3e paragraphe de la clause 8-5.02, pour des fonctions pour l'encadrement des élèves autres que des fonctions connexes à l'enseignement prévues à la clause 8-1.02, au moins cinquante pour cent (50 %) du nombre apparaissant à la colonne B de l'annexe I-2.

A défaut d'entente, le Collège peut procéder dans le cadre du projet déposé et en tenant compte des fluctuations pouvant intervenir dans les inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas.

Par entente entre les parties, des ressources prévues à la clause 8-5.02 peuvent être utilisées pour libérer des enseignantes et des enseignants aux fins de la coordination de programme.

De plus, par entente entre les parties, des ressources prévues à la clause 8-5.02 pour les fonctions dites périphériques peuvent être transférées vers les autres ressources prévues à cette clause ou inversement.

Enfin, par entente entre les parties, des ressources prévues à la clause 8-5.02 pour les fonctions dites périphériques peuvent être transformées en argent destiné au perfectionnement.

Le Collège ne peut affecter des ressources prévues au premier (1er) paragraphe de la clause 8-5.02 à des fonctions connexes à l'enseignement prévues à la clause 8-1.02 qu'après entente entre les parties.

De plus, le Collège ne peut affecter des ressources qu'il a allouées à une discipline aux fins de l'article 4-1.00 et aux fins des alinéas 1 et 2 du 3e paragraphe de la clause 8-5.02 à des fonctions connexes à l'enseignement prévues à la clause 8-1.02 qu'après entente entre les parties.

### **8-5.05 Le nombre de postes dans une discipline et son application**

- a) Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :
- -par la partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline concernée pour l'année d'enseignement suivante, si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);
  - -par le nombre entier immédiatement supérieur d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline concernée pour l'année d'enseignement suivante, 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 en vertu de la clause 8-5.02.
- b) Afin de limiter le nombre de mises en disponibilité ou pour des raisons particulières liées aux difficultés de recrutement, à la nature de l'enseignement ou aux pratiques antérieures, le Collège peut, après entente entre les parties, créer ou maintenir un poste dans une discipline en regroupant des charges résiduelles d'enseignement de plusieurs disciplines. L'entente doit préciser la discipline du poste ainsi créé ou maintenu.

### **8-5.06**

Aux fins de l'application du présent article, les enseignantes et enseignants à temps partiel et chargés de cours sont comptés en équivalent temps complet selon les relations suivantes :

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant= à temps partiel	$\frac{\text{CIt}}{80}$
--	-------------------------

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant chargé de cours	=	$\frac{\text{nombre total de périodes prévu au contrat}}{525}$
---	---	--

Cependant l'équivalent temps complet de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel qui détient un contrat pleine charge-session est de zéro virgule cinq (0,5).

### **8-5.07**

Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation des ressources pour l'année d'enseignement précédente.

Si, au terme d'une année d'enseignement, le Collège n'a pas engagé le nombre d'enseignantes et d'enseignants prévu à la clause 8-5.02, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés est ajouté aux ressources prévues à la clause 8-5.02 pour l'année suivante et ce, après l'application de la clause 4-1.01.

Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre prévu à la clause 8-5.02, le nombre

d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait des ressources prévues à la clause 8-5.02 pour l'année suivante et ce, après l'application de la clause 4-1.01.

### **8-5.08**

Les parties négociantes conviennent de former un comité consultatif sur la tâche. Il est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps ainsi que de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (CEQ) et de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FAC, si ces fédérations syndicales le désirent.

Ce comité consultatif auprès du Ministère a pour fonction de donner un avis :

- a) sur la détermination des ressources accordées à chacun des collèges en vertu, de la clause 8-5.02;
- b) sur les questions de formation sur mesure et des cours d'été.

De plus, à la demande des parties négociantes, ce comité effectue des études techniques sur la tâche et les paramètres y afférents. À cette fin, les parties négociantes déterminent, pour chacune des années, les sujets devant faire l'objet d'études techniques et les modalités suivant lesquelles ces études seront faites.

Ce comité transmet ses avis et le résultat de ses travaux aux parties négociantes.

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

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

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

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

### **8-5.09** <sup>(15)</sup>

Le Collège présente au Syndicat le projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines lors d'une rencontre du CRT.

Le Collège et le Syndicat disposent alors de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur la répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines.

---

<sup>(15)</sup> Changement de numérotation résultant de l'application de l'annexe VII-3

## **Article 8-6.00 - Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant**

### **8-6.01**

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est exprimée en unités et sa définition est soumise aux contraintes suivantes :

- a) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions, la session d'automne et la session d'hiver. Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours ou d'un programme l'exigent, le Collège peut déplacer l'une (1) de ces deux (2) sessions.

À moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions consécutives;

- b) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant peut, quand l'enseignement l'exige, être répartie inégalement entre la session d'automne et la session d'hiver, mais cette répartition inégale ne peut avoir pour effet, à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, de faire assumer à une enseignante ou à un enseignant à temps complet plus de cinquante-cinq (55) unités au cours d'une même session;
- c) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'annexe I - 1.

Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant sans son accord, pour la session d'hiver, une charge d'enseignement qui aurait pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement annuelle supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités;

- d) lorsque la charge annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré pour la partie excédentaire de sa charge (charge additionnelle) conformément à la clause 6-1.03.

Le nombre de périodes de cours à être rémunérées à titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

$$\begin{array}{l} \text{nombre de périodes de cours} \\ \text{rémunérées à titre de charge} \\ \text{additionnelle} \end{array} = \frac{CA}{3} \times 15$$

où

$$\text{charge additionnelle : } CA = CIt - 88$$

$$\text{charge individuelle totale : } CIt = Cl_a + Cl_h$$

Le calcul de l'équivalent temps complet de la charge additionnelle d'une enseignante ou d'un enseignant est fait à l'aide de la relation suivante :

nombre de périodes de cours rémunérées  
à titre de charge additionnelle  
525

**8-6.02**

La charge résultant de l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non relocalisé est calculée selon l'annexe I - 1.

**8-6.03**

Toute modification à la formule de calcul de la charge de travail ne peut s'effectuer qu'après entente entre les parties négociantes.

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

**8-6.04**

Une fois déterminé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département, la charge d'enseignement de ce département est répartie équitablement entre les enseignantes et les enseignants de ce département.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

**8-6.05**

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 qu'il aura à dispenser, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non relocalisé.

**8-6.06**

Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, les horaires des enseignantes et enseignants sont déposés dans leur case respective.

**8-6.07**

Les informations prévues aux clauses 8-6.05 et 8-6.06 sont transmises au Syndicat.

**8-6.08**

Au plus tard le trente et un (31) octobre pour la session d'automne et au plus tard le premier (1er) mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat et à la partie syndicale négociante le détail de la charge des enseignantes et enseignants. Ces informations comportent pour chaque enseignante et enseignant :

- a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours);
- b) les cours qui lui sont confiés;
- c) pour chaque cours confié, le nombre de groupe-cours;



- d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'élèves inscrits au vingt (20) septembre ou au quinze (15) février pour la session d'automne et d'hiver respectivement;
- e) les dégrèvements et pour quelles fins.

**8-6.09**

Au plus tard le trente et un (31) octobre pour la session d'automne et au plus tard le premier (1er) mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat le nombre d'heures d'activités spéciales d'encadrement assumées par l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'annexe I-8 ainsi que le titre du projet auquel elles se rattachent. <sup>(16)</sup>

---

<sup>(16)</sup> Cette clause résulte de l'application de l'annexe VII-3.

## **Article 8-7.00 - Éducation des adultes**

### **8-7.01**

À moins de dispositions à l'effet contraire, la convention collective s'applique aux enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes sous réserve des stipulations suivantes.

### **8-7.02**

Pour l'enseignante ou pour l'enseignant à l'éducation des adultes, le Collège n'est pas tenu de convoquer le CRT dans les cas suivants :

- les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;
- les implications contractuelles résultant des mesures visées au paragraphe précédent;
- un litige relatif à la tâche et à la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- un litige relatif aux transferts.

### **8-7.03**

Sous réserve de l'ordre de priorité prévu à l'alinéa d) de la clause 5-4.17, la sélection des enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes est faite selon le mécanisme que le Collège détermine, à moins d'entente entre les parties.

### **8-7.04**

À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas à l'enseignante ou à l'enseignant à l'éducation des adultes.

### **8-7.05**

Les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes ne sont pas comptabilisés aux fins des clauses 7-1.01 et 7-1.02 de la convention collective.

### **8-7.06**

Les procédures de grief et d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 s'appliquent aux enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes pour les seules dispositions prévues à la convention collective qui les régissent.

### **8-7.07**

Le Collège peut utiliser les ressources des fonctions dites périphériques afin de créer une ou des charge(s) à temps complet à l'éducation des adultes. Une telle charge est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC dans l'allocation pour les fonctions dites périphériques aux fins de l'application de l'article 8-5.00.

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une charge à temps complet à l'éducation des adultes est calculée selon l'annexe I - 1.

Ces charges ne peuvent en aucun temps servir aux fins d'acquisition de la permanence sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07.

L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge jouit, en autant que le texte de la convention collective le permette et alors de la façon dont il le permet et à moins de disposition contraire au présent article, des droits et avantages que procure une année d'enseignement.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge à temps complet à l'éducation des adultes peut substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier après avoir obtenu l'accord du Collège qui en avise le département.

## **CHAPITRE 9 - GRIEFS ET ARBITRAGE**

### **Article 9-1.00 - Procédure de grief**

#### **9-1.01**

L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par le recours au CRT.

#### **9-1.02**

Le Collège et le Syndicat établissent les règles ci-après et conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

#### **9-1.03**

L'enseignante, l'enseignant, un groupe d'enseignantes et d'enseignants ou le Syndicat qui veut loger un grief doit soumettre par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Le délai de trente (30) jours ouvrables ci-haut 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.

Dès la soumission d'un grief au Collège, le Collège ou le Syndicat peut demander la convocation du CRT dans le but d'en arriver à une entente.

#### **9-1.04**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (annexe IV - 1) doit être rempli par l'enseignante, par l'enseignant, par le groupe d'enseignantes et d'enseignants ou par le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention collective qui y sont impliquées et le correctif requis.

#### **9-1.05**

Saisi du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours au troisième (3e) paragraphe de la clause 9-1.03. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Collège est de dix (10) jours ouvrables après la rencontre du CRT.

#### **9-1.06**

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief y compris la présentation par écrit autrement que sur les formules prévues au présent article n'en affecte pas la validité.

#### **9-1.07**

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentantes ou représentants du Collège et celles ou ceux du Syndicat.

**9-1.08**

Aux fins des clauses 9-1.03 et 9-2.01, les délais ne courent pas durant la période de vacances d'été des enseignantes et enseignants.

## **Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage**

### **9-2.01**

Si le Syndicat, le groupe d'enseignantes et d'enseignants, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait de la décision du Collège à la suite du recours à la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00 et qu'elle ou qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il doit, une fois la procédure prévue à l'article 9-1.00 épuisée et dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus, donner un avis à la présidente ou au président des arbitres dont le nom apparaît au présent article, sur la formule apparaissant à l'annexe IV - 2. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

### **9-2.02**

La présidente ou le président des arbitres des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec la greffière ou le greffier en chef.

La greffière ou le greffier en chef voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

### **9-2.03**

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant concerné, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale négociante et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

### **9-2.04**

Les représentantes ou représentants des parties négociantes se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05, afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus aux clauses 9-2.07 et 9-2.08.

De plus, après avoir fait la revue des griefs entrés au rôle durant le mois précédant la rencontre, les représentantes ou représentants des parties négociantes peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

### **9-2.05**

La présidente ou le président des arbitres ou la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de la présidente ou du président des arbitres, convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les représentantes ou représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale négociante à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties négociantes. À cet effet, et sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties négociantes se garantissent mutuellement six (6) jours d'audition pour chacun des mois suivants : septembre, octobre, novembre, février, mars, avril et mai;

- b) désigner à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07 une ou un arbitre pour agir à ce titre.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps et le Ministère.

#### **9-2.06**

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur et une procureure ou un procureur communiquent au Greffe le nom de l'assesseure ou de l'assesseur, s'il y a lieu, et de la procureure ou du procureur de leur choix.

#### **9-2.07**

Sous réserve de la clause 9-2.08, les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux présentes stipulations, sont décidés par un tribunal d'arbitrage composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Blouin, RodrigueLavoie, Jean-M.  
 Cloutier, PierreLussier, Jean-Pierre  
 Courtemanche, Louis-B.Ménard, Jean-Guy, président  
 Ferland, GillesMorency, Jean-M.  
 Fois, Claude-H.Morin, Fernand  
 Fortier, François-G.Rousseau, André  
 Frumkin, HarveySabourin, Diane  
 Hamelin, FrançoisTremblay, Denis  
 Laflamme, Gilles

Les parties négociantes peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

#### **9-2.08**

Lors de la fixation du rôle prévue à la clause 9-2.05, les parties négociantes peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un tribunal d'arbitrage composé d'une ou d'un arbitre et de deux (2) assesseures et assesseurs nommés par les parties négociantes.

Lorsque l'on procède suivant la présente clause, l'arbitre est choisi parmi les personnes ci-haut mentionnées et toutes les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage régulier s'appliquent "mutatis mutandis".

Dans ce cas, l'arbitre ne peut siéger et délibérer qu'en présence des deux (2) assesseures et assesseurs, sauf si une (1) assesseure ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première (1re) fois et qu'elle ou qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

Lorsque l'on procède selon la présente clause, le Syndicat rembourse au Greffe trente pour cent (30 %) des frais et honoraires de l'arbitre.

**9-2.09**

Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation desdites plaidoiries. Du consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

**9-2.10**

Le tribunal d'arbitrage décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions prévues à la convention collective; et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

**9-2.11**

Les griefs logés en vertu des clauses 5-4.07 à 5-4.12, 5-4.15 et aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.17 sont traités en priorité.

Dans ces cas, le Collège reçoit le grief au nom de l'ensemble des cégeps du réseau et est partie au grief et aux procédures de grief et d'arbitrage jusqu'à ce que le tribunal d'arbitrage détermine lequel ou lesquels cégeps du réseau, qu'ils soient mentionnés ou non au grief, est ou sont parties au litige, suivant la preuve faite devant lui. Toute décision du Collège de faire droit ou de rejeter un grief qui engage un autre Collège du réseau est nulle et sans effet. Une erreur du Bureau de placement ne peut être invoquée à l'encontre de la recevabilité d'un grief ou de l'exécution d'une sentence arbitrale. Lorsque le tribunal fait droit au grief, il rétablit l'enseignante ou l'enseignant dans ses droits et il décide à quel Collège l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter soit pour y demeurer, soit pour y retourner, soit pour y être relocalisé, soit pour y être évalué, selon le cas.

Tout déplacement consécutif à une décision arbitrale est reporté au début de l'année d'enseignement qui suit.

L'enseignante ou l'enseignant peut toujours renoncer à l'exécution d'une telle sentence et demeurer dans la situation où elle ou il se trouve. Elle ou il en avise alors, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la décision arbitrale, le Bureau de placement qui en informe le ou les collèges concernés.

La décision du tribunal est exécutoire et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, le ou les collèges concernés et le Bureau de placement, le cas échéant.

**9-2.12**

Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant la scolarité, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, peut être soumis en tout temps.

Le grief se rapportant à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant l'expérience, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, doit être soumis dans les cinq (5) ans à compter de la date où les renseignements ont été produits.

S'il est décidé, selon ce qui précède, que le grief est bien fondé, l'enseignante ou l'enseignant a droit au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces renseignements n'avait pas été commise.



**9-2.13**

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celle ou celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal d'arbitrage du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou à l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi du Ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31)*, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

**9-2.14**

Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou qu'il a subis.

**9-2.15**

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, le tribunal d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps et le Ministère. Le tribunal fixe également l'heure, la date et le lieu des séances des délibérés, s'il y a lieu.

**9-2.16**

Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

**9-2.17**

- a) Le tribunal d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition à moins que les représentantes et représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- b) Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou s'il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

**9-2.18**

- a) La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée.
- b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au greffe.
- c) En tout temps, avant sa sentence finale, un tribunal peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- d) La sentence du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.

**9-2.19**

En tout temps, avant que le tribunal d'arbitrage ne déclare avoir reçu de la part des représentantes et représentants des parties, une affirmation à l'effet que leur preuve est

close, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire au tribunal toutes représentations qu'ils jugent appropriées et pertinentes.

**9-2.20**

À la demande d'une partie, le tribunal d'arbitrage peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audition.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du Travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

**9-2.21**

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement sur bande magnétique ou autrement des auditions du tribunal d'arbitrage. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé tels services.

**9-2.22**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère, sous réserve des dispositions du dernier paragraphe de la clause 9-2.08.

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

**9-2.23**

Les assesseures et assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

**9-2.24**

Les frais du Greffe et les salaires du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

**9-2.25**

Les séances des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

**9-2.26**

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.

## **CHAPITRE 10 - DIVERS**

### **Article 10-1.00 - Divers**

#### **10-1.01**

La convention collective entre en vigueur le 29 mars 1996 et se termine le trente (30) juin 1998.

Les présentes stipulations peuvent être amendées par lettre d'entente intervenue entre les parties négociantes.

#### **10-1.02**

Les présentes stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

#### **10-1.03**

L'une ou l'autre des parties négociantes peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

#### **10-1.04**

Les présentes stipulations sont considérées comme intérimaires du premier (1er) juillet 1998 jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

#### **10-1.05**

Les annexes et les lettres d'entente jointes à la présente convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

#### **10-1.06**

La partie patronale négociante assume les frais d'impression et de distribution à chaque enseignante et enseignant d'un document comprenant les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et les dispositions visées par les ententes intervenues entre la Fédération des cégeps et la FNEEQ (CSN) relatives aux matières de l'annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2)*.

La partie patronale négociante assume les frais de traduction du document prévu au paragraphe précédent. Elle assume l'impression et la distribution du texte anglais à chaque enseignante et enseignant d'un collège anglophone.

Le texte officiel des présentes stipulations est le texte français.

#### **10-1.07**

Lorsqu'une enseignante ou lorsqu'un enseignant se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles définies par la convention collective, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

**10-1.08**

L'enseignante ou l'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues ou aux droits que lui confère la convention collective à l'article 5-4.00 et à la clause 5-1.08. Ce droit doit être exercé conformément aux présentes stipulations.

**10-1.09**

À moins de stipulation contraire, le Collège ne peut être tenu de verser aux enseignantes ou enseignants régis par la convention collective aucun supplément monétaire sous quelque forme que ce soit.

**10-1.10**

Lorsque le Collège envisage un contrat en vue de confier à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des élèves, il doit en discuter au CRT six (6) mois avant l'entrée en vigueur de ce contrat et, à défaut d'entente, il doit obtenir l'avis du département concerné. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux contrats de ce type existant lors de l'entrée en vigueur de la convention collective et au renouvellement de ces contrats.

De plus, un tel contrat ou renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises en disponibilité.

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

**10-1.11**

Le Collège convient de consulter le CRT sur toute question relative au stationnement, dans la mesure où les conditions de travail des enseignantes et enseignants en sont affectées.

**ANNEXE I - 1****DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL****1.0 COMPTABILISATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE POUR UNE SESSION****a) Définition**

La comptabilisation de la charge individuelle (CI) pour une session donnée se fait à partir de la relation suivante :

$$CI = C_{ip} + C_{is} + C_{id} + C_{il} + C_{if}$$

où

C<sub>ip</sub> 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 Nejk;

C<sub>is</sub> est la CI associée à la supervision de stages pour lesquels il existe un Nejk;

C<sub>id</sub> est la CI associée aux temps de déplacement;

C<sub>il</sub> est la CI associée à une libération;

C<sub>if</sub> est la CI associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07.

**b) Calcul de la C<sub>ip</sub>**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Nejk 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 à un enseignant;

HP : Les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou à un enseignant;

N1, (N2,...) : Le nombre d'élèves inscrits à la première (1re), deuxième (2e,...) période de prestation confiée à l'enseignante ou à l'enseignant;

NES : Le nombre total d'élèves différents inscrits à chacun des cours confiés à l'enseignante ou à l'enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où NES = 0.

Aux fins de la présente stipulation, le mot "pondération" signifie le nombre total de périodes par semaine prévues aux Cahiers de l'enseignement collégial pour dispenser la théorie, les laboratoires ou travaux pratiques et les stages.

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Nejk pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats apparaissant à la dernière colonne :

$$\text{HP : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,9 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{HC : } \underline{\hspace{2cm}} \times 1,2 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{N1 : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{N2 : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{N3 : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{N4 : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{N5 : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{N6 : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

.

.

.

$$\text{NES : } \underline{\hspace{2cm}} \times 0,01 \text{ (si NES } \geq 75) = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{(NES : } \underline{\hspace{2cm}} - 160)^2 \times 0,1 \text{ (si NES } > 160) = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{Total} = \underline{\hspace{2cm}}$$

Le facteur zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Nejk (Cip) est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignante ou l'enseignant dispense trois (3) cours différents par semaine au cours d'une même session et par le facteur un virgule trois (1,3) si l'enseignante ou l'enseignant dispense quatre (4) cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session.

**c) Calcul de Cis**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la supervision des stages avec Nejk pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$\text{Cis} = \sum_{[j,k]} \frac{N_{ijkl}}{Nejk} \times 40 \times 0,89 \times R$$

où

$N_{ijkl}$  est le nombre d'élèves inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou par l'enseignant dont on calcule la CI;

$Nejk$  est le rapport élèves/enseignante ou enseignant propre au stage supervisé par l'enseignante ou par l'enseignant dont on calcule la CI;

Rest le rapport entre le nombre de semaines de stages assumées par l'enseignante ou par l'enseignant et le nombre total de semaines du stage.

NOTES :

- i) Si une seule enseignante ou un seul enseignant assume la totalité du stage, alors  $R = 1$ .
- ii) Si plusieurs enseignantes et enseignants assument un même stage, alors  $\sum R = 1$ .

**d) Calcul de la Cid**

La comptabilisation de la charge individuelle associée aux temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$\text{Cid} = \alpha \left[ \frac{D1}{30} + \frac{D2}{80} \right] \times \frac{1}{15}$$

où

$\alpha$  est le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de 0,5;

$D1$  est la distance parcourue lors d'un déplacement "lent" (vitesse moyenne retenue : 30 km/hre);

$D2$  est la distance parcourue lors d'un déplacement "rapide" (vitesse moyenne retenue : 80 km/hre).

## NOTES :

- 1) Il existe deux types de déplacement : ceux dits "lents" et ceux dits "rapides"; cependant, un même déplacement peut combiner les deux (2) types.
- 2) Les déplacements dont on tient compte dans le calcul de la Cid sont les suivants :
  - i) les déplacements rendus nécessaires par l'aménagement physique du Collège (existence de pavillons, de sous-centres ou de locaux de cours extérieurs au Collège);
  - ii) les déplacements occasionnés par la supervision de l'enseignement clinique en techniques infirmières ou par la supervision des stages pour lesquels il existe un Nejk (rapport élèves/enseignante ou enseignant).
- 3) Dans le calcul de la Cid, on ne tient pas compte des déplacements effectués pendant les heures de cours et qui réduisent d'autant la durée prévue de ces cours.

**e) Calcul de Cil**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une libération se fait de la manière suivante, pour une session donnée :

$$\text{Cil} = L \times 40$$

où

L est la fraction de charge individuelle consacrée à une libération.

**f) Calcul de la Cif**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07 pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$\text{Cif} = F \times 40$$

où

F est le pourcentage d'affectation.

**g) Date de référence pour le calcul de la Ci**

La charge individuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base des données du vingt (20) septembre pour la session d'automne et du quinze (15) février pour la session d'hiver.



## 2.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ANNUELLE

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$$Cit = Cia + Cih$$

où a et h représentent respectivement la session d'automne et la session d'hiver.

**ANNEXE I - 2****VALEURS DE RÉFÉRENCE ET ALLOCATIONS POUR CERTAINES FONCTIONS DITES PÉRIPHÉRIQUES \***

Collège ou Campus	CLAUSE 8-5.02						
	A temps de déplacement	B encadrement des élèves	C fonctions connexes	D perfectionnement technologique préparation et adaptation	E charges à temps complet à l'EDA	F diminution applicable pour les fonctions dites périphériques	G allocation mentionnée au 2 <sup>e</sup> paragraphe de la clause 8-5.02
Ahuntsic	0,20	4,50	3,08	3,71	3,85	8,06	7,28
Alma	0,10	1,10	1,21	1,29	0,84	2,38	2,16
Baie-Comeau	0,10	1,00	0,54	1,10	0,96	1,94	1,76
Beauce-Appalaches	0,10	1,00	1,31	0,97	0,52	2,05	1,85
Centre des pêches	0,00	0,00	1,06	0,25	0,29	0,84	0,76
CQFA	0,10	0,00	0,56	0,25	0,08	0,52	0,47
Chicoutimi	0,20	2,60	2,65	2,42	1,53	4,94	4,46
Édouard-Montpetit	0,50	5,90	6,43	3,19	2,17	9,56	8,63
François-Xavier-Garneau	0,50	3,90	3,91	2,48	2,26	6,86	6,19
Granby Haute-Yamaska	0,10	1,20	0,58	1,04	0,80	1,95	1,77
John Abbott	0,10	4,60	2,96	2,64	1,72	6,31	5,71
Joliette-De Lanaudière	0,30	1,70	1,53	1,68	1,21	3,37	3,05
La Pocatière	0,50	1,00	2,51	1,57	0,82	3,36	3,04
Lévis-Lauzon	0,50	2,80	4,92	2,21	2,42	6,75	6,10
Limoilou	0,30	4,70	4,73	3,29	1,81	7,79	7,04
Maisonneuve	0,10	4,50	2,61	2,60	2,45	6,44	5,82
Marie-Victorin	0,20	2,40	1,19	2,12	1,14	3,71	3,34
Montmorency	0,90	3,90	2,76	2,37	1,92	6,23	5,62
Outaouais	0,60	3,00	1,62	2,63	1,62	4,98	4,49
Région de l'Amiante	0,30	1,20	1,60	1,43	0,60	2,70	2,43
Saint-Félicien	0,20	1,00	0,64	1,20	0,59	1,91	1,72
Saint-Hyacinthe	0,20	1,90	3,98	1,82	1,79	5,09	4,60
Saint-Jean-sur-Richelieu	0,30	1,90	1,99	1,59	1,00	3,56	3,22
Saint-Jérôme	1,20	2,70	4,15	2,38	1,49	6,26	5,66
Saint-Lambert	0,10	2,20	1,08	1,21	0,91	2,89	2,61
Saint-Laurent	0,30	3,10	1,36	2,22	1,01	4,20	3,79
St. Lawrence	0,00	1,00	0,28	0,48	0,16	1,01	0,91
Sept-Îles	0,10	1,00	0,40	0,95	0,22	1,40	1,27
Shawinigan	0,30	1,20	2,20	1,35	1,07	3,22	2,90
Sherbrooke	0,60	4,10	5,48	3,45	2,19	8,31	7,51
Trois-Rivières	0,10	3,80	4,89	3,39	2,09	7,50	6,77
Vieux-Montréal	0,20	4,80	3,35	3,43	3,27	7,91	7,14
<b>TOTAUX</b>	<b>9,30</b>	<b>79,70</b>	<b>77,56</b>	<b>62,71</b>	<b>44,80</b>	<b>144,00</b>	<b>130,07</b>

\*Les valeurs de ce tableau sont exprimées en enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

**ANNEXE I - 3****LISTE DES DISCIPLINES**

- 101 Biologie
- 107 Techniques de la santé
- 109 Éducation physique
- 110 Techniques dentaires
- 111 Techniques d'hygiène dentaire
- 112 Acupuncture
- 120 Techniques de diététique
- 130 Électrophysiologie médicale
- 140 Techniques médicales
- 141 Techniques d'inhalothérapie et d'anesthésie
- 142 Techniques de radiologie
- 144 Techniques de réadaptation
- 145 Techniques de sciences naturelles
- 147 Milieu naturel
- 150 Techniques agricoles (1)
- 152 Techniques agricoles (2)
- 153 Techniques agricoles (3)
- 154 Techniques agricoles (4)
- 155 Techniques agricoles (5)
- 160 Techniques paramédicales
- 171 Techniques funéraires
- 180 Techniques infirmières
- 181 Techniques auxiliaires de la santé

- 190 Technologie forestière
- 201 Mathématique
- 202 Chimie
- 203 Physique
- 205 Géologie
- 210 Techniques de chimie industrielle
- 211 Techniques de matières plastiques
- 221 Technologie du bâtiment et des travaux publics
- 222 Techniques d'aménagement
- 223 Énergie
- 230 Techniques cartographiques et géodésiques
- 231 Techniques de la pêche
- 232 Pâtes et papier
- 233 Transformation du bois en produits finis
- 235 Production industrielle
- 241 Techniques de la mécanique
- 242 Sciences graphiques
- 243 Électrotechnique
- 244 Technologie physique
- 247 Technologie de systèmes
- 248 Techniques maritimes
- 251 Techniques du textile
- 260 Techniques de l'eau, de l'air et de l'assainissement
- 262 Environnement
- 265 Hygiène industrielle

- 270 Techniques de la métallurgie
- 271 Technologie minérale
- 280 Aéronautique
- 285 Circulation aérienne
- 310 Techniques auxiliaires de la justice
- 311 Techniques de prévention
- 320 Géographie
- 322 Techniques familiales
- 330 Histoire
- 332 Civilisations anciennes
- 340 Philosophie
- 345 "Humanities"
- 350 Psychologie
- 351 Éducation spécialisée
- 352 Gériologie
- 353 Techniques d'accueil
- 354 Techniques d'animation
- 360 Multidisciplinaire
- 370 Sciences de la religion
- 371 Pastorale
- 381 Anthropologie
- 383 Économie
- 384 Techniques de recherche en sciences humaines
- 385 Science politique
- 386 Organisation communautaire

- 387 Sociologie
- 388 Assistance sociale
- 391 Techniques de loisirs
- 393 Techniques de la documentation
- 394 Techniques de relations publiques polyglottes
- 401 Administration
- 410 Techniques administratives (1)
- 411 Archives médicales
- 412 Techniques de gestion de bureau
- 413 Administration et coopération
- 414 Tourisme
- 415 Techniques administratives (2)
- 420 Informatique
- 430 Techniques de gestion hôtelière et des services alimentaires
- 510 Arts plastiques
- 511 Arts plastiques
- 520 Esthétique et Histoire de l'art
- 530 Cinéma
- 550 Musique
- 551 Musique professionnelle
- 560 Théâtre
- 561 Théâtre professionnel
- 570 Arts appliqués
- 571 Industrie de la mode
- 573 Métiers d'arts

- 581 Communications graphiques
- 585 Communications (préuniversitaire)
- 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 québécois
- 620 Sciences de la parole

- ainsi que toute autre discipline ou spécialité ajoutée aux Cahiers de l'enseignement collégial ou leur équivalent par la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC).

**ANNEXE I - 4****ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES**

01. En application de la clause 5-1.05, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des clauses 5-1.04, 5-3.04, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les trois (3) dernières clauses concernant l'identification locale des surplus) et de l'article 8-5.00.
02. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour modifier les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des mêmes clauses qui sont identifiées dans le paragraphe précédent.
03. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de fractionner les disciplines listées en annexe I - 3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus ainsi que la (les) spécialité(s) pour laquelle (lesquelles) elle ou il a été engagé ou qu'elle ou qu'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 en annexe I - 3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence. À titre d'information, le Bureau de placement indique également la spécialité que l'enseignante ou que l'enseignant enseignait au moment de son inscription sur les listes.
04. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de regrouper les disciplines listées en annexe I - 3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus est transmis au Bureau de placement et il est inscrit sur les listes dans la (les) discipline(s) pour laquelle (lesquelles) elle ou il a été engagé ou qu'elle ou qu'il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.



**ANNEXE I - 5**

**COLLÈGE RÉGIONAL**

Les clauses de la convention collective s'appliquent par Campus "mutatis mutandis" aux enseignantes et enseignants du Collège régional Champlain :

- Campus Saint-Lambert Longueuil
  
- Campus St. Lawrence
  
- Campus de Lennoxville

**ANNEXE I - 6****PAVILLONS**

Au sens de la convention collective, les collègues ayant des pavillons sont les suivants :

Dawson	trois (3) pavillons :	- Atwater - Delorimier et Institut de photographie - Selby et Dôme
De la Gaspésie et des Îles	deux (2) pavillons :	- anglophone - francophone
Édouard-Montpetit	deux (2) pavillons :	- Longueuil - Saint-Hubert
Limoilou	deux (2) pavillons :	- Charlesbourg - Québec
Outaouais	deux (2) pavillons :	- Charlesbourg - Québec
Outaouais		- Félix-Leclerc - Gabrielle-Roy

**ANNEXE I - 7****CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES ENSEIGNANTES ET  
ENSEIGNANTS OEUVRANT DANS LES SOUS-CENTRES**

01. Dans le réseau collégial, les collèges ayant des sous-centres sont les suivants :
- le collège de l'Abitibi-Témiscamingue pour ses sous-centres d'Amos et de Val d'or;
  - le collège de la Gaspésie et des Îles pour ses sous-centres de Carleton et des Îles-de-la-Madeleine;
  - le collège de Jonquière pour son Centre d'études collégiales en Charlevoix;
  - le collège de La Pocatière pour son sous-centre de Montmagny;
  - les collèges de Matane et Rimouski pour le Centre Matapédia d'études collégiales;
  - le collège de Saint-Félicien pour son sous-centre de Chibougamau;
  - le collège de Saint-Jérôme pour son sous-centre de Mont-Laurier.
02. Aux fins de la convention collective, les collèges ayant des sous-centres sont les suivants :
- le collège de la Pocatière pour son sous-centre de Montmagny;
  - le collège de Saint-Félicien pour son sous-centre de Chibougamau;
  - le collège de Saint-Jérôme pour son sous-centre de Mont-Laurier.
03. Le Collège visé par le point 02 et son sous-centre identifié sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
- a) département et coordination départementale;
  - b) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;
  - c) engagement;
  - d) permanence;
  - e) ancienneté;
  - f) modalités de la sécurité d'emploi (sous réserve de la clause 03 de la présente annexe);

- g) échanges inter-collèges;
  - h) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
  - i) le nombre de postes dans une discipline et son application;
  - j) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
  - k) éducation des adultes.
04. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme dans un sous-centre ou dans le cas de la fermeture d'un sous-centre, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Collège succède à son sous-centre.

**ANNEXE I - 8****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AUGMENTATION DU TAUX DE RÉUSSITE  
DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS ET À LA RÉDUCTION DES COÛTS  
QU'ENTRAÎNE LA REPRISSE DES COURS ÉCHOUÉS**

Dans le but d'augmenter le taux de réussite des étudiantes et des étudiants et par conséquent, de diminuer les coûts qu'entraîne la reprise ou le remplacement dans le curriculum des cours échoués, les enseignantes et les enseignants s'engagent collectivement à assumer, en sus de la tâche d'enseignement calculée à l'annexe I - 1 de la convention collective actuelle, une heure hebdomadaire d'encadrement.

Pour une année donnée, une fois déterminé le nombre d'heures d'activités spéciales d'encadrement qu'un département doit effectuer, celui-ci soumet au collège pour approbation, en même temps que sa répartition de la charge d'enseignement, les projets applicables au cours de chacune des sessions.

Chaque projet vise une discipline ou un programme précis. Des enseignantes et enseignants de plusieurs départements peuvent être impliqués dans un même projet soit directement aux activités d'encadrement, soit indirectement par un accroissement de leur charge d'enseignement. La charge d'enseignement peut être répartie inégalement entre les enseignantes et les enseignants de sorte que par exemple, une enseignante ou un enseignant puisse assumer plus d'une heure d'encadrement, d'autres enseignantes et enseignant assumant, en sus de leur charge régulière, partie ou totalité de la charge d'enseignement normalement attribuée à cette enseignante ou à cet enseignant. Chaque projet représente une prestation d'encadrement totalisant en moyenne une heure par semaine pendant la session par enseignante ou enseignant à temps complet ou l'équivalent concerné par le projet.

Lorsque le collège présente au syndicat le projet de répartition des enseignantes et enseignants, il s'assure, dans toute la mesure du possible, que les projets d'encadrement établis par les départements puissent se faire sans que cela entraîne des dépassements de la CI maximale.

Toutes les enseignantes et tous les enseignants du collège doivent être partie prenante à un projet. Celles et ceux qui n'assument pas une prestation d'encadrement totalisant une heure par semaine pendant chacune des deux sessions voient cependant leur charge d'enseignement annuelle maximale portée à quatre-vingt-dix (90).

Aux fins d'évaluer les impacts de cette mesure, tant en ce qui a trait à l'augmentation des taux de réussite qu'en ce qui concerne la diminution des coûts engendrés par la reprise ou le remplacement des cours échoués, le Ministère, la Fédération des cégeps et la FNEEQ se rencontrent le ou vers le trente (30) octobre de chaque année. À la suite de cette évaluation, les parties peuvent convenir d'y apporter les modifications qui leur semblent appropriées ou de faire aux parties locales les recommandations qu'elles jugent opportunes.

**ANNEXE I - 9****LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES**

Les parties négociantes conviennent de ce qui suit :

Le Ministère s'engage à ce que le mode de calcul utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsqu'appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1989-1990 génère, pour les cours de théorie-laboratoire, les cours de stages, les programmes exclus et pour les nombreuses préparations, dans l'ensemble des cégeps et campus, au moins huit mille huit cent cinquante et un virgule quarante-sept (8 851,47) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

De plus, la charge moyenne théorique des enseignantes et enseignants des cégeps (le "C" de la politique budgétaire) ne sera pas supérieure à la valeur de "C" pour l'année 1989-1990, soit trente-sept virgule quatre-vingt-douze (37,92).

Par ailleurs, le Ministère fournira à la FNEEQ (CSN) les données disponibles et pertinentes lui permettant de vérifier que le Ministère a alloué aux collèges visés par des modifications ou des implantations de programmes, ou par des développements du réseau, les ressources supplémentaires nécessaires pour éviter que ces modifications, implantations ou développements aient comme conséquence d'augmenter la tâche des enseignantes et enseignants.

Si les vérifications prouvent que la totalité des ressources nécessaires n'a pas été allouée, ces ressources manquantes seront allouées pour l'année d'enseignement suivante.

**ANNEXE I - 10**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN MANDAT SPÉCIAL  
AU COMITÉ CONSULTATIF SUR LA TÂCHE**

Les parties négociantes conviennent que leurs représentantes et représentants respectifs au Comité consultatif sur la tâche prévu à la clause 8-5.08 de la convention collective ont pour mandat de leur soumettre, au plus tard le premier (1er) février 1997, un avis sur les modifications à apporter aux valeurs apparaissant à l'annexe I-2 de la convention collective.

**ANNEXE I - 11****RÉPARTITION PRÉVUE À L'ALINÉA d) DE LA CLAUSE 4-1.01**

<b><u>Collège ou Campus</u></b>	<b><u>E.T.C.</u></b>
Ahuntsic	3,30
Alma	0,80
Baie-Comeau	1,30
Beauce-Appalaches	0,50
Champlain : Campus Saint-Lambert	0,00
Champlain : Campus St. Lawrence	0,00
Chicoutimi	2,40
Chicoutimi : Centre québécois de formation aéronautique	0,00
Édouard-Montpetit	1,90
François-Xavier-Garneau	1,90
Gaspésie et des Îles : Centre spécialisé des pêches	0,70
Granby	0,30
John Abbott	2,40
Joliette - De Lanaudière	0,90
La Pocatière	0,90
Lévis-Lauzon	1,90
Limoilou	1,20
Maisonneuve	1,70
Marie-Victorin	1,50
Montmorency	1,30



Outaouais	1,90
Région de l'Amiante	0,80
Saint-Félicien	0,60
Saint-Hyacinthe	1,60
Saint-Jean-sur-Richelieu	0,90
Saint-Jérôme	1,40
Saint-Laurent	1,00
Sept-Îles	0,30
Shawinigan	1,20
Sherbrooke	2,90
Trois-Rivières	2,20
Vieux Montréal	2,20

**ANNEXE II - 1****Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège  
aux fins de l'application de la sécurité d'emploi****COLLÈGES AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE**

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE-

AHUNTSIC

Saint-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal\*,  
Lionel Groulx, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert

ALMA Jonquière

ANDRÉ-LAURENDEAU

Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de Montréal\*,  
Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Montmorency,  
Lionel-Groulx

BAIE-COMEAU-

BEAUCE-APPALACHES-

BOIS-DE-BOULOGNE

Saint-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de  
Montréal\*, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert

CARLETON-

CHARLEVOIX-

CHIBOUGAMAU-

CHICOUTIMI Jonquière

DAWSON

Île de Montréal\*, Saint-Jean-sur-Richelieu,  
Saint-Lambert, Montmorency, Édouard-Montpetit,  
Lionel Groulx

DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES-

DRUMMONDVILLE-

ÉDOUARD-MONTPETIT

Île de Montréal\*, Montmorency, Saint-Hyacinthe,  
Saint-Lambert, Saint-Jean-sur-Richelieu

FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU

Région de Québec\*\*

GRANBY HAUTE-YAMASKA-

HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Saint-Lambert, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE - DE LANAUDIÈRE-	
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny
LENNOXVILLE	Sherbrooke
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, Saint-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Lionel-Groulx
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert
MATANE-	
MATAPÉDIA (Matane)	Matapédia (Rimouski)
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matapédia (Matane)
MONT-LAURIER-	
MONTMAGNY	La Pocatière, Lévis-Lauzon
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
OUTAOUAIS	Héritage
RÉGION DE L'AMIANTE-	
RIMOUSKI-	
RIVIÈRE-DU-LOUP-	
ROSEMONT	Île de Montréal*, Saint-Lambert, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx

SAINT-FÉLICIEN-	
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
SAINT-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAMBERT	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
St. LAWRENCE	Région de Québec**
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES-	
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Lennoxville
SOREL-TRACY-	
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Montmorency
VICTORIAVILLE-	
VIEUX MONTRÉAL	Île de Montréal*, Saint-Lambert, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Montmorency

- 
- \* Île de Montréal : Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
- \*\* Région de Québec : Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, St. Lawrence, Sainte-Foy.

**ANNEXE II - 2****LISTE DU SECTEUR AUQUEL EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE  
AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI****COLLÈGES AUTRES COLLÈGES DU SECTEUR**

ABITIBI-TEMISCAMINGUE-

AHUNTSIC

Édouard-Montpetit, Île de Montréal\*, Lionel-Groulx,  
Granby Haute-Yamaska, Montmorency, Saint-Jérôme,  
Saint-Lambert, Joliette- De Lanaudière,  
Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield,  
Sorel-Tracy

ALMA

Jonquière, Chicoutimi, Saint-Félicien

ANDRÉ-LAURENDEAU

Édouard-Montpetit, Île de Montréal\*, Lionel-Groulx,  
Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme, Montmorency,  
Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Valleyfield,  
Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, Sorel-Tracy

BAIE-COMEAU-

BEAUCE-APPALACHES

Région de l'Amiante

BOIS-DE-BOULOGNE

Édouard-Montpetit, Île de Montréal\*, Lionel-Groulx,  
Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy, Montmorency,  
Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière,  
Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield

CARLETON-

CHIBOUGAMAU-

CHARLEVOIX-

CHICOUTIMI

Jonquière, Alma

DAWSON

Édouard-Montpetit, Île de Montréal\*, Lionel-Groulx,  
Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert,  
Valleyfield, Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe,  
Sorel-Tracy, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme

DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES-

DRUMMONDVILLE

Saint-Hyacinthe, Victoriaville, Sherbrooke,  
Trois-Rivières, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy,

	Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Lennoxville, Shawinigan
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Granby Haute-Yamaska, Valleyfield, Drummondville, Sorel-Tracy, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Montmagny, Région de Québec**
GRANBY HAUTE-YAMASKA	Sherbrooke, Saint-Hyacinthe, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Saint-Jean-sur-Richelieu, Lennoxville, Drummondville, Saint-Lambert
HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Valleyfield, Saint-Jérôme, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
JOLIETTE - DE LANAUDIÈRE	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Trois-Rivières, Montmorency
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny, Rivière du Loup
LENNOXVILLE	Sherbrooke, Granby Haute-Yamaska, Drummondville, Victoriaville
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Montmagny, Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jérôme, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Valleyfield
MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Saint-Jérôme, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Saint-Jérôme, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy

MATANE	Rimouski, Matapédia (Matane), Matapédia (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*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield
OUTAOUAIS	Héritage
RÉGION DE L'AMIANTE	Beauce-Appalaches, Victoriaville
RIMOUSKI	Matane, Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rivière-du-Loup
RIVIÈRE-DU-LOUP	La Pocatière, Rimouski
ROSEMONT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Saint-Jérôme, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy
SAINT-FÉLICIEN	Alma
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Drummondville, Sorel-Tracy, Saint-Jean-sur-Richelieu, Granby Haute-Yamaska, Montmorency, Victoriaville, Île de Montréal*
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Île de Montréal*, Montmorency, Lionel-Groulx, Valleyfield Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Saint-Hyacinthe, Granby Haute-Yamaska
SAINT-JÉRÔME	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Édouard-Montpetit
SAINT-LAMBERT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Granby Haute-Yamaska, Valleyfield, Drummondville, Sorel-Tracy, Lionel-Groulx, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme

SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Sorel-Tracy, Granby Haute-Yamaska
St. LAWRENCE	Montmagny, Région de Québec**
SAINTE-FOY	Montmagny, Région de Québec**
SEPT-ÎLES-	
SHAWINIGAN	Trois-Rivières, Victoriaville, Drummondville
SHERBROOKE	Lennoxville, Granby Haute-Yamaska, Drummondville, Victoriaville
SOREL-TRACY	Trois-Rivières, Île de Montréal*, Drummondville, Saint-Hyacinthe, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan, Joliette-De Lanaudière, Sorel-Tracy, Drummondville, Victoriaville
VALLEYFIELD	Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
VANIER	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Sorel-Tracy, Granby Haute-Yamaska
VICTORIAVILLE	Région de l'Amiante, Trois-Rivières, Shawinigan, Drummondville, Saint-Hyacinthe, Sherbrooke, Lennoxville
VIEUX MONTRÉAL	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Valleyfield, Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, Sorel-Tracy, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme

---

\* Île de Montréal : Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.

\*\* Région de Québec : Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, St. Lawrence, Sainte-Foy.



**ANNEXE II - 3****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

- 1.01 Les dispositions de la présente annexe visent toute enseignante et tout enseignant qui, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un engagement impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si l'enseignante ou l'enseignant déménage. Après étude du dossier particulier, le Bureau de placement peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

- 1.02 Les allocations prévues ci-après sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 5-4.00 de la convention collective et elles sont payées par le Collège qui engage l'enseignante ou l'enseignant sur présentation de pièces justificatives. Le Collège s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

- 1.03 Toute enseignante ou tout enseignant à qui une offre d'emploi est faite et qui doit déménager pour accepter cette offre a droit de s'absenter :

- a) sans perte de salaire, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le nouveau Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les frais de déplacement pour elle-même ou pour lui-même ainsi que pour sa conjointe ou pour son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau 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 dépendantes et dépendants lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

- 1.04 Le nouveau Collège s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle ou qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

- 1.05 Le nouveau Collège ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou de l'enseignant à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit accessible par la route. De même, 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 nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses dépendantes et dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.
- 1.07 Le nouveau Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) à toute enseignante ou à tout enseignant marié déplacé, ou de deux cents dollars (200,00 \$) si elle ou s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ladite enseignante ou ledit enseignant n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) payable à l'enseignante ou à l'enseignant marié déplacé est payable également à l'enseignante ou à l'enseignant célibataire tenant logement.

- 1.08 Le nouveau Collège paie à l'enseignante ou à l'enseignant qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le nouveau Collège dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'enseignante ou l'enseignant doit attester du bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire 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 nouveau Collège.
- 1.10 a) Le nouveau Collège paie à l'enseignante ou à l'enseignant qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (2 400,00 \$) sur production des documents suivants :
- le contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
  - le contrat de vente;
  - le compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent d'immeubles.
- b) Le nouveau Collège paie à l'enseignante ou à l'enseignant qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de son affectation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximum de quatre cents dollars (400,00 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que l'enseignante ou que l'enseignant doit payer.

- 1.11 Lorsque la maison de l'enseignante ou de l'enseignant, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le nouveau Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les dépenses suivantes à condition qu'elle ou qu'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, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais de séjour pour l'enseignante ou pour 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 À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille de l'enseignante ou de l'enseignant marié ne soit pas relocalisée immédiatement, le nouveau 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 fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.
- 1.14 Dans le cas où 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 à l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait 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 nouveau Collège.

**ANNEXE II - 4**

**FORMULAIRE À L'USAGE DE L'ENSEIGNANTE OU DE  
L'ENSEIGNANT NON PERMANENT À TEMPS COMPLET  
PRÉVU :**

**-À l'alinéa c) de la clause 5-4.08**

**et**

**-aux priorités 20 et 21 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. :II EST RECOMMANDÉ DE JOINDRE À CE FORMULAIRE LE CURRICULUM VITAE  
ET LES AUTRES PIÈCES ET INFORMATIONS PERTINENTES.**

**ANNEXE II - 5****CALCUL DE L'ANCIENNETÉ POUR FINS DE RELOCALISATION**

Afin d'assurer à toutes les enseignantes et à tous les enseignants des Cégeps du Québec une ancienneté calculée sur la même base pour fins de relocalisation, il est convenu que :

1. aux fins de transformation, s'il y a lieu, des heures en années d'ancienneté, pour les fins de l'article 5-4.00, le Bureau de placement utilise la règle suivante : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent un (1) an 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 (CEQ), d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FAC ou d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FNEEQ (CSN) a le plus d'ancienneté pour fins de relocalisation selon l'article 5-4.00, le Bureau de placement recalcule alors l'ancienneté de ces enseignantes et enseignants de façon à s'assurer que seule l'ancienneté comptabilisable à la fois en vertu des conventions collectives FEC (CEQ), FAC et FNEEQ (CSN) est retenue;
3. une fois qu'une enseignante ou qu'un enseignant est relocalisé dans un Collège, son ancienneté est recalculée par le nouveau Collège conformément aux règles en vigueur dans ce Collège.

**ANNEXE II - 6****ANNEXE RELATIVE À LA CLAUSE 5-4.14**

01. Pour les années 1996-1997 et 1997-1998, la clause 5-4.14 est remplacée par la clause suivante :

**5-4.14 Prime de séparation**

- a) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non relocalisé a droit, en tout temps, sur demande écrite et sur remise de sa démission, à une prime de séparation égale à un (1) mois de salaire (déterminé par sa scolarité et son expérience) pour chaque année de service à l'emploi d'un collègue à titre d'enseignante ou d'enseignant. Pour les fins de la présente clause, il ne peut être compté plus de douze (12) années de services.

Les mêmes dispositions s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité si l'octroi de la prime a pour effet d'annuler ou d'éviter la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.

Il en est de même pour l'enseignante ou pour l'enseignant mis en disponibilité qui refuse un poste disponible à partir du moment de son refus.

- b) Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité peut différer pour une période maximale de douze (12) mois l'acceptation de la prime. Cette période de douze (12) mois commence à courir au moment où elle ou il a acquis le droit à la prime et, à partir de ce moment, elle ou il est considéré comme ayant démissionné mais conserve une priorité d'emploi. A l'expiration de ce délai de douze (12) mois, si elle ou s'il n'est pas relocalisé, elle ou il doit accepter la prime.

Si elle ou s'il est relocalisé pendant cette période, elle ou il reprend ses droits, à l'exception du salaire perdu, tels qu'ils étaient au moment où elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

- c) L'octroi d'une telle prime ne peut être obtenu par la même enseignante ou par le même enseignant qu'une seule fois dans le secteur de l'Éducation. De plus, cette enseignante ou cet enseignant ne peut obtenir un emploi dans ce secteur pendant un (1) an, à compter de la date où elle ou il a reçu la prime de séparation.

**ANNEXE II - 7****ANNEXE RELATIVE À LA CLAUSE 5-4.23**

01. La clause 5-4.23 visant la relocalisation intrasectorielle est suspendue durant l'année d'engagement 1995-1996.
  
02. Le comité paritaire sur l'organisation du travail prévu à l'annexe VII-2 de la présente convention collective a pour mandat de recommander aux parties négociantes, au plus tard le premier (1er) juin 1996, des modifications à la convention collective en regard des modalités d'application de la relocalisation intrasectorielle en tenant compte des balises suivantes : la possibilité d'accorder une priorité aux enseignantes et enseignants volontaires, introduire un délai de transfert et un droit de retour dans le réseau collégial, revoir les droits à être transférés.

**ANNEXE II - 8****FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI**

Ce formulaire doit être complété et remis au Collège au moment où l'enseignante ou l'enseignant pose sa candidature.

**A. EXPLICATIONS****1. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE**

Par cette expression, il faut entendre : une activité professionnelle rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou autre.

**2. NOMBRE D'HEURES MOYEN PAR SEMAINE**

Le nombre d'heures moyen par semaine n'est pas déterminant de votre statut d'emploi. Pour déterminer si vous détenez un emploi à temps complet, vous devez vous référer au point B.

**3. CUMUL D'EMPLOIS**

L'ensemble de vos activités professionnelles doivent être incluses dans votre déclaration d'emploi. Toutefois, le cumul d'activités professionnelles ne peut faire en sorte qu'une personne soit considérée comme détenant un emploi à temps complet.

**B. DÉFINITION D'UN EMPLOI À TEMPS COMPLET**

Est considérée comme occupant un emploi à temps complet :

1. toute personne qui, en fonction d'une activité professionnelle déclarée, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet et ce, en fonction de ce qui est généralement reconnu dans leur secteur de travail;
2. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde;
3. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.

Toute personne répondant à un ou plusieurs de ces critères doit se déclarer comme occupant un emploi à temps complet et sera considérée comme étant en situation de double emploi.



Seule la personne occupant un emploi à temps complet ou qui prévoit occuper un emploi à temps complet pour la totalité de la session pour laquelle elle pose sa candidature est tenue de se déclarer comme étant en situation de double emploi.

DÉCLARATION D'EMPLOI

NOM DU COLLÈGE.....

DISCIPLINE.....SESSION.....

## IDENTIFICATION

Nom.....Prénom.....

Adresse.....Code postal.....

Téléphone (résidence).....(bureau).....

No. d'assurance sociale.....

## ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Donnez, pour chacune des activités professionnelles occupées pendant la session, les informations suivantes :

Nom(s) de l'employeur	Titre ou fonction	Nombre d'heures moyen par semaine

## SITUATION D'EMPLOI

En regard de la définition d'un emploi à temps complet (voir point B), cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

\_\_\_\_\_ J'occupe un emploi à temps complet et, en conséquence je serai en situation de double emploi.

\_\_\_\_\_ Je n'occupe pas un emploi à temps complet et, en conséquence je ne serai pas en situation de double emploi.

DATE.....

SIGNATURE.....

**ANNEXE III - 1****ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT AÉRONAUTIQUE  
DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI**

01. La présente annexe modifie les stipulations prévues dans la convention collective lorsqu'elles s'appliquent aux enseignantes et enseignants visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des professeurs et répartiteurs du Pavillon Laliberté du Collège de Chicoutimi.
02. Le mot "enseignante", le mot "enseignant" et l'expression "enseignante ou enseignant" utilisés dans une disposition de la convention collective doit se lire "enseignante et répartitrice", "enseignant et répartiteur", "enseignante ou enseignant et répartitrice ou répartiteur" lorsque cette disposition s'applique spécifiquement aux parties visées par la présente annexe.
03. L'article 1-2.00 est modifié de la façon suivante :
- a) La clause 1-2.01 est remplacée par :

**1-2.01 Année d'engagement :**

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est à l'emploi du Collège et comprenant dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention collective, compte tenu de l'application du régime de vacances prévu à la convention collective.

- b) La clause 1-2.02 est remplacée par :

**1-2.02 Année d'enseignement :**

Aux fins exclusives des délais prévus à la convention collective, l'année d'enseignement s'entend par une période de dix (10) mois débutant le premier (1er) septembre et se terminant le trente (30) juin.

- c) La clause 1-2.07 est remplacée par :

**1-2.07 Enseignante ou enseignant :**

Personne engagée par le Collège pour assumer une charge telle que décrite à la présente annexe.

- d) La clause 1-2.12 est remplacée par :

**1-2.12 Enseignante ou enseignant à temps complet :**

Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une charge complète à l'enseignement régulier ou pour

comblent une charge à temps complet à l'éducation des adultes, conformément à la présente annexe. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant engagé avant le premier (1er) septembre pour assumer une charge complète d'enseignement à l'enseignement régulier détient un contrat à temps complet sauf pour le salaire. De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa b) ou l'alinéa c) de la clause 5-1.03 détient un contrat à temps complet.

e) La clause suivante est ajoutée :

**1-2.28 Annotation :**

Document légal délivré par Transport Canada, permettant d'élargir les privilèges de la licence émise par Transport Canada, tel que stipulé dans le Manuel de licence du personnel.

f) La clause suivante est ajoutée :

**1-2.29 Licence :**

Document légal délivré par Transport Canada, validé par un certificat médical, auquel s'ajoutent des annotations, pour agir en tant que pilote conformément aux Règlements de l'air et aux Ordonnances de la navigation.

04. L'article 5-1.00 est modifié en ajoutant la clause suivante :

**5-1.13 Perte de licence**

Les dispositions relatives à l'invalidité prévues à l'article 5-5.00 s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant au vol qui subit une perte de licence en raison d'invalidité telle que définie à la clause 5-5.03.

Pour tous les autres motifs non prévus au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant dont la licence est suspendue est automatiquement l'objet d'une suspension sans salaire et l'enseignante ou l'enseignant qui subit la perte de sa licence est l'objet d'un congédiement administratif, à moins d'entente contraire entre les parties.

Lorsqu'il est possible pour le Collège d'offrir un poste au sol à une enseignante ou à un enseignant qui perd sa licence en raison d'invalidité, le salaire de cette enseignante ou de cet enseignant est alors maintenu constant jusqu'au moment où la catégorie qui lui est applicable lui permet d'obtenir un salaire supérieur.

05. L'article 5-6.00 est modifié de la façon suivante :

Les dates du premier (1er) novembre, premier (1er) mars et premier (1er) juin qui apparaissent à cet article sont remplacées par soixante (60) jours avant le début de la session.

06. L'article 5-8.00 est remplacé par le texte suivant :

## **ARTICLE 5-8.00 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

### **5-8.01**

Toute enseignante ou tout enseignant bénéficie de treize (13) jours fériés et chômés. Le choix de ces treize (13) congés sera fait au début de chaque année scolaire après entente entre le Collège et le Syndicat. Ce choix tiendra compte des exigences du calendrier d'opérations.

### **5-8.02**

Les enseignantes et enseignants dont les fonctions régulières les obligent à travailler à l'occasion de l'un des jours fixés par entente selon la clause 5-8.01 seront rémunérés selon les modalités prévues à l'article traitant de la rémunération en temps supplémentaire.

07. Le chapitre 6-0.00 est modifié de la façon suivante :

- a) les articles 6-1.00 (sauf les clauses 6-1.06, 6-1.07 et 6-1.08), 6-2.00 et 6-5.00 ne sont pas compris dans la convention collective.
- b) Le classement des enseignantes et enseignants est établi selon les dispositions suivantes :
  - 1. Le Collège établit le classement de toute enseignante et de tout enseignant d'après les tableaux B et C de la présente annexe.
  - 2. Si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait de son classement, elle ou il peut recourir aux mécanismes prévus à l'article concernant le CRT.
- c) Le salaire des enseignantes et enseignants est établi de la façon suivante :
  - 1. Les échelles de salaire prévues au tableau D de la présente annexe s'appliquent. Elles sont majorées de la façon prévue à la clause 6-3.07.
  - 2. L'avancement d'échelon est annuel et se fait au premier (1er) juillet de chaque année pour toutes les enseignantes et pour tous les enseignants qui n'ont pas atteint l'échelon maximum auquel elles ou ils ont droit. Cependant, une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant doit avoir six (6) mois ou plus d'expérience avant le premier (1er) juillet pour avancer d'un échelon.

Malgré ce qui précède, l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ne peut servir aux fins de la détermination de son salaire et l'enseignante ou l'enseignant ne peut pas accumuler plus d'une (1) année d'expérience, aux fins de la détermination de son salaire, au cours des deux (2) années d'engagement 1982-83 et 1983-84. L'année d'expérience acquise, le cas échéant, pendant ces deux (2) années d'engagement ne sert à déterminer le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant qu'à compter du début de l'année d'engagement 1984-85.

De plus, l'expérience acquise durant l'année 1983 dans le secteur de l'Éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination du salaire tant que l'enseignante ou que l'enseignant demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'Éducation dans lequel elle ou il aurait été transféré ou relocalisé conformément

aux dispositions d'une convention collective régissant des employées et employés de ce secteur.

3. Toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant dont la majorité de l'expérience d'enseignement a été acquise au niveau des commissions scolaires, cégeps ou universités et qui ne rencontre pas les exigences des tableaux B ou C voit son salaire initial porté à la classe et l'échelon le plus près de celui qu'elle ou qu'il recevrait selon la convention collective.
4. L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant son classement au prorata de sa disponibilité au sens de la convention collective et de sa charge.
5. Lorsqu'une enseignante ou lorsqu'un enseignant est tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou de la suppléance sur demande du Collège, elle ou il est rémunéré de la façon suivante au choix de l'enseignante ou de l'enseignant :

<b>CLASSE</b>	<b>TAUX TAUX TAUX</b>		
	<b>1995.07.01</b>	<b>1997.01.01</b>	<b>1998.01.01</b>
	<b>AU</b>	<b>AU</b>	<b>AU</b>
	<b>1996.12.31</b>	<b>1997.12.31</b>	<b>1998.12.31</b>
	<b>(\$)</b>	<b>(\$)</b>	<b>(\$)</b>
<b>I</b>	28,42	28,70	28,99
<b>II</b>	33,21	33,54	33,88
<b>III</b>	38,71	39,10	39,49
<b>IV</b>	42,38	42,80	43,23

OU

l'équivalent en temps après entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant. Ce taux est aussi applicable à une enseignante ou à un enseignant chargé de cours.

6. Les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes sont rémunérés de la façon suivante :

<u>CLASSE</u>	TAUX TAUX TAUX		
	1995.07.01 AU 1996.12.31 (\$)	1997.01.01 AU 1997.12.31 (\$)	1998.01.01  1998.12.31
I	42,19	42,61	43,04
II	48,28	48,76	49,25
III	48,28	48,76	49,25
IV	57,63	58,21	58,79

7. Les taux horaires prévus aux sous-alinéas 5. et 6. sont majorés de la façon prévue à la clause 6-4.02.

08. L'article 8-2.00 est modifié de la façon suivante :

a) L'alinéa a) de la clause 8-2.01 est remplacé par l'alinéa a) suivant :

b) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit, au cours de chaque année d'engagement, à deux (2) mois de vacances rémunérées à la condition qu'elle ou qu'il ait complété ou qu'elle ou qu'il aura complété une (1) année de service au trente (30) juin suivant.

c) La clause 8-2.04 est modifiée en y ajoutant la phrase suivante :

Toutefois, toute période de vacances prise par l'enseignante ou par l'enseignant réduit d'autant ce montant.

09. L'article 8-3.00 est modifié de la façon suivante :

a) L'alinéa a) de la clause 8-3.01 est remplacé par l'alinéa a) suivant :

b) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège trente-cinq (35) heures par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à raison de sept (7) heures par jour;

c) L'alinéa d) suivant est ajouté à la clause 8-3.01 :

d) Le travail en temps supplémentaire est facultatif. Dans le cas où aucune enseignante ou aucun enseignant n'accepterait de travailler en temps supplémentaire, le Collège peut obliger l'enseignante ou l'enseignant en mesure de faire le travail ayant le moins d'ancienneté à exécuter tel travail.

10. L'article 8-4.00 est modifié en remplaçant la clause 8-4.01 par la clause 8-4.01 suivante :

### **8-4.01 La charge de travail**

- A) Enseignante ou enseignant au sol : La charge des enseignantes et enseignants au sol comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement au sol, notamment :

préparation du plan d'étude; préparation de cours ou de laboratoires; prestation de cours ou de laboratoires avec la collaboration des enseignantes et enseignants concernés; adaptation; rencontre avec les élèves, préparation, surveillance et correction des examens; révision de corrections demandée par les élèves; participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège et aux rencontres départementales.

- B) Enseignante ou enseignant au vol : La charge des enseignantes et enseignants au vol comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement en vol, notamment :

participation à la sélection des élèves devant être admis à la discipline 280; préparation au sol des exercices avec l'élève (briefing); l'assistance des élèves pour les vols en duo; la vérification des opérations de vol pour les élèves en solo; échanges après chaque exercice avec l'élève afin de vérifier ses progrès et ses difficultés (debriefing), de même que l'obligation pour l'enseignante ou pour l'enseignant au vol de noter sur les rapports de vol tout renseignement pouvant permettre l'évaluation des aptitudes et de l'attitude de chaque élève sous sa responsabilité; elle ou il peut être appelé, de plus, à dispenser de l'enseignement aux autres enseignantes et enseignants et devra participer aux journées pédagogiques organisées par le Collège et aux rencontres départementales.

- C) Enseignante ou enseignant au simulateur : La charge de l'enseignante et de l'enseignant au simulateur comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement au simulateur, notamment :

- a) l'enseignement propre à préparer l'élève aux différentes techniques de vol aux instruments à l'aide de simulateur, ainsi que le briefing et le debriefing;
- b) la participation avec les enseignantes et enseignants au vol à l'évaluation des élèves;
- c) l'enseignement, sur simulateur de vol, aux enseignantes et enseignants lorsqu'elle ou lorsqu'il est appelé à le faire;
- d) la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège et aux rencontres départementales.



- D) Répartitrice ou répartiteur : La charge de la répartitrice et du répartiteur comprend toutes les activités inhérentes à sa fonction, notamment :
- a) la participation à l'élaboration d'un programme de vol pour chaque jour, avec approbation des enseignantes et enseignants;
  - b) les entrées nécessaires dans les carnets de route et livrets techniques des aéronefs;
  - c) la compilation des rapports journaliers, de mois et de session;
  - d) le contrôle de la réalisation pour chaque élève du programme de vol établi pour chaque envolée;
  - e) le contrôle de la section météorologique et la responsabilité de faire revenir les appareils en cas de détérioration des conditions selon les politiques du Collège;
  - f) le rapport à la section entretien des heures compilées pour chaque aéronef;
  - g) l'information sur différents sujets à donner aux élèves comme la météorologie;
  - h) la communication radio avec les différents appareils en vol ainsi que la répartition et la vérification du nombre d'appareils dans les zones d'entraînement;
  - i) la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège et aux rencontres départementales.
11. a) L'article 8-6.00 ne s'applique qu'aux enseignantes et enseignants au sol, sauf la clause 8-6.03 qui s'applique à toutes les enseignantes et à tous les enseignants.
- b) Dans le cas des enseignantes et enseignants au vol et des enseignantes et enseignants au simulateur, l'article 8-6.00 est remplacé par les dispositions suivantes :

**8-6.01 : Enseignante ou enseignant au vol :**

L'enseignante ou l'enseignant doit accomplir trois cent trente-neuf (339) heures de vol par année et est tenu de récupérer toute heure perdue de manière à atteindre ce nombre.

**8-6.02 : Enseignante ou enseignant au simulateur :**

L'enseignante ou l'enseignant doit accomplir cinq cent cinquante (550) heures d'enseignement par année.

Les dispositions des alinéas a) et b) s'appliquent au prorata pour l'enseignante ou pour l'enseignant qui assume partiellement une ou plusieurs de ces trois (3) fonctions.

12. L'annexe VI - 1 de la convention collective est remplacée par le tableau D de la présente annexe.
13. Pour la durée de la convention collective, le nombre de répartitrices et répartiteurs à temps complet est maintenu au nombre de deux (2).

**TABLEAU B**  
**CLASSEMENT**

**CLASSE I**

Minimum requis :

Scolarité : Douzième (12e) année ou l'équivalent

Expérience et qualifications :

Licence de pilote professionnel

Annotation d'instructeur classe II

Au moins trois mille (3 000) heures de vol

Au moins deux mille (2 000) heures de vol comme instructrice ou instructeur

Facilité d'expression orale et écrite en français et en anglais.

**CLASSE II**

A) Licence de pilote professionnel (commercial)

Annotation d'instructeur, classe II

Annotation pour enseigner aux instruments

Annotation pour vol aux instruments, classe II  
(I.F.R.)

OU

B) Quatorze (14) années de scolarité plus trois (3) années d'expérience dans l'aviation

OU

C) Dix (10) années d'expérience dans l'aviation

OU

D) Toute compétence supérieure à celle déjà mentionnée dans la présente annexe et acquise soit par une vaste expérience comme commandante ou commandant sur un appareil lourd à turbine ou la possession d'annotations diverses supplémentaires pertinentes à la fonction exercée.

**CLASSE III**

A) L'enseignante ou l'enseignant qui passera à cette catégorie devra posséder un minimum de six (6) points plus quatre (4) années d'expérience à l'option pilotage du Collège

OU

B) Dix-sept (17) années de scolarité plus cinq (5) années d'expérience pertinente dans l'aviation

OU

C) Quinze (15) années d'expérience pertinente dans l'aviation

OU

D) Toute compétence supérieure à celle déjà mentionnée à la présente annexe et acquise soit par une vaste expérience comme commandante ou commandant sur un appareil lourd à turbine ou la possession d'annotations diverses supplémentaires pertinentes à la fonction exercée.

**DÉFINITIONS :****POINTS**

- annotation d'instructeurs, classe I	3
- annotation pour vol aux instruments, classe I (I.F.R.)	2
- licence de pilote professionnel, senior commercial première (1re) classe	1
- licence de pilote de ligne (A.T.R.)	2
- annotation multi-moteurs	1
- annotation sur hydravion	1
- annotation ou licence de pilote d'hélicoptère	2
- treize (13) années de scolarité et plus	1
- quinze (15) années de scolarité ou plus	2
- dix-sept (17) années de scolarité ou plus	3

Remarque : Sauf pour certains cas exceptionnels, on exigera de l'enseignante ou de l'enseignant au sol et au simulateur qu'elle ou qu'il détienne ou ait détenu les qualifications mentionnées à la présente annexe.

**TABLEAU C****DÉFINITION DES CLASSES APPLICABLES  
AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AU VOL SUR HÉLICOPTÈRE**

---

**CLASSE II**

Le minimum requis soit licence de pilote professionnel avec annotation d'instructeur sur hélicoptère en plus de l'expérience pertinente.

**CLASSE III**

Le minimum requis plus mille cinq cents (1 500) heures de vol sur hélicoptère dont cent cinquante (150) heures d'instruction.

**CLASSE IV**

Le minimum requis plus trois mille (3 000) heures de vol sur hélicoptère dont trois cent cinquante (350) heures d'instruction.

**TABLEAU D****ÉCHELLES DE SALAIRES SUR BASE ANNUELLE DES  
ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN AÉRONAUTIQUE**

<b>CLASSE</b>		<b>TAUX</b> <b>1995.07.01</b> <b>AU</b> <b>1996.12.31</b> <b>(\$)</b>	<b>TAUX</b> <b>1997.01.01</b> <b>AU</b> <b>1997.12.31</b> <b>(\$)</b>	<b>TAUX</b> <b>1998.01.01</b> <b>AU</b> <b>1998.12.31</b> <b>(\$)</b>
		<b>ÉCHELON</b>		
<b>I</b>	<b>1</b>	34 613,00	34 959,00	35 309,00
	<b>2</b>	35 374,00	35 728,00	36 085,00
	<b>3</b>	36 242,00	36 604,00	36 970,00
	<b>4</b>	37 115,00	37 486,00	37 861,00
	<b>5</b>	38 055,00	38 436,00	38 820,00
	<b>6</b>	39 037,00	39 427,00	39 821,00
	<b>7</b>	40 033,00	40 433,00	40 837,00
<b>II</b>	<b>1</b>	40 468,00	40 873,00	41 282,00
	<b>2</b>	41 250,00	41 663,00	42 080,00
	<b>3</b>	42 120,00	42 541,00	42 966,00
	<b>4</b>	43 012,00	43 442,00	43 876,00
	<b>5</b>	43 932,00	44 371,00	44 815,00
	<b>6</b>	44 911,00	45 360,00	45 814,00
	<b>7</b>	45 940,00	46 399,00	46 863,00
<b>III</b>	<b>1</b>	46 315,00	46 778,00	47 246,00
	<b>2</b>	47 147,00	47 618,00	48 094,00
	<b>3</b>	47 998,00	48 478,00	48 963,00
	<b>4</b>	48 923,00	49 412,00	49 906,00
	<b>5</b>	49 859,00	50 358,00	50 862,00
	<b>6</b>	50 870,00	51 379,00	51 893,00
	<b>7</b>	52 172,00	52 694,00	53 221,00
<b>IV</b>	<b>1</b>	52 551,00	53 077,00	53 608,00
	<b>2</b>	52 939,00	53 468,00	54 003,00
	<b>3</b>	53 320,00	53 853,00	54 392,00
	<b>4</b>	53 779,00	54 317,00	54 860,00
	<b>5</b>	54 284,00	54 827,00	55 375,00

**Remarques :**

1. Les classes I et II s'appliquent à la fonction de répartiteur ou répartitrice et l'avancement est continu jusqu'à la classe II, échelon 7.
2. Les classes I, II et III s'appliquent aux enseignantes ou enseignants au sol, aux enseignantes ou enseignants au vol sur avions ainsi qu'aux enseignantes ou enseignants au simulateur et l'avancement est continu jusqu'à la classe III, échelon 7.

3. Les classes II, III et IV s'appliquent aux enseignantes ou enseignants au vol sur hélicoptères et l'avancement est continu jusqu'à la classe IV, échelon 5.

**ANNEXE III - 1 (suite)****CONTRAT D'ENGAGEMENT**

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

Annexe relative aux conditions de travail applicables aux enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi.

**Contrat d'engagement**

Le Collège de Chicoutimi retient les services de : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

No d'assurance sociale : \_\_\_\_\_

Comme: \_\_ Enseignante ou enseignant à temps complet

\_\_ poste disponible

\_\_ charge à pourvoir : clause 5-1.03

\_\_ enseignante ou enseignant remplaçant\*

\_\_ Enseignante ou enseignant à temps partiel

\_\_ Enseignante ou enseignant chargé de cours

**Charge d'enseignement**

a) Le Collège retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant pour la ou les disciplines suivantes :

\_\_\_\_\_

b) Charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel :

\_\_\_\_\_



- c) Nombre de périodes pour lequel l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est engagé : \_\_\_\_\_
- d) La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

### **Salaire**

- a) Catégorie de salaire :

i. scolarité : \_\_\_\_\_

ii. expérience : \_\_\_\_\_

- b) Salaire initial : (année 19 \_\_\_\_ - \_\_\_\_ ) : \$ \_\_\_\_\_

### **Contrat collectif**

L'enseignante ou l'enseignant reconnaît avoir reçu en date du \_\_\_\_\_ un exemplaire de la convention collective en vigueur et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignante ou l'enseignant à son emploi.

### **Durée du contrat**

Le présent contrat vaut du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

### **Dispositions particulières**

- \* L'enseignante ou l'enseignant remplaçant remplace :

\_\_\_\_\_  
(nom de la, du ou des enseignantes et enseignants remplacés)

Autres \_\_\_\_\_

Signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ 19 \_\_.

\_\_\_\_\_  
(pour le Collège)(enseignante/enseignant)

**ANNEXE III - 2****ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE LIONEL-GROULX**

01.

Les enseignantes et enseignants qui étaient couverts par la lettre d'entente apparaissant à la convention collective 1968-1971 se voient appliquer "mutatis mutandis" les mêmes dispositions que celles contenues dans cette lettre d'entente.

Advenant un remplacement d'une telle enseignante ou d'un tel enseignant en vertu de l'article 5-4.00, cette dernière ou ce dernier transporte à son nouveau Collège les droits et avantages y contenus.

02.

Malgré la clause 6-3.01 de la convention collective, les échelles de salaire applicables aux enseignantes et enseignants visés par la présente annexe sont majorées de la façon prévue à la clause 6-3.07.

**ANNEXE III - 3****ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE MARIE-VICTORIN**

01. La clause 2-1.04 suivante est ajoutée à la présente convention collective :

**2-1.04**

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

02. L'ancienneté des enseignantes et des enseignants désignés comme étant «chargé(e) de cours à la retraite» est fixe à compter du premier (1er) juillet 1993.

03. Les charges d'enseignement disponibles dans le milieu carcéral sont exclues de l'application du 3e paragraphe de l'alinéa l) de 5-4.07 et de l'alinéa d) de la clause 5-4.17.

04. L'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié en ajoutant avant le sous-alinéa 3, le sous-alinéa 2.B suivant :

**2.B**

L'enseignante ou l'enseignant désigné comme étant «chargé(e) de cours à la retraite», pour une charge partielle dans sa discipline, si elle ou s'il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective, et ce, jusqu'à la session pendant laquelle elle ou il atteint l'âge de 65 ans.

05. L'alinéa d) de la clause 5-4.17 est modifié en ajoutant après le sous-alinéa 1. le sous-alinéa 1.A suivant :

**1.A**

L'enseignante ou l'enseignant désigné comme étant «chargé(e) de cours à la retraite», dans la ou les disciplines qui lui sont reconnues par le Collège et ce, jusqu'à la session où elle ou il atteint l'âge de 65 ans.

06. L'enseignante ou l'enseignant désigné comme étant «chargé(e) de cours à la retraite» a droit aux mêmes avantages sociaux que les autres enseignantes ou enseignants à temps partiel sous réserve de la particularité suivante :

- i) elle ou il ne peut utiliser ses priorités d'engagement si cela a pour effet d'obliger le Collège à lui attribuer une charge d'enseignement lui permettant d'obtenir un revenu (incluant ses prestations de retraite) supérieur au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était à temps complet.

**ANNEXE IV - 1****FORMULE DE GRIEF**

GRIEF NO. \_\_\_\_\_

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

NOM DU SYNDICAT :      DATE DE SOUMISSION DU GRIEF :

NOM ET PRÉNOM DE L'ENSEI-    NOM DU COLLÈGE :  
GNANTE OU DE L'ENSEI-  
GNANT RÉCLAMANT :

ADRESSE PERSONNELLE :      ADRESSE :

NO DE TÉLÉPHONE :

\_\_\_\_\_  
Collège      DomicileGRIEF SOUMIS À LA DIREC-    ARTICLE(S) VISÉ(S) :      DATE DE LA  
TRICE GÉNÉRALE, AU DIREC-      CAUSE DU  
TEUR GÉNÉRAL OU À SA REPRÉ-      GRIEF :  
SENTANTE OU À SON  
REPRÉSENTANT (NOM) :

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. FNEEQ (CSN)
	2. Syndicat	4. Enseignante ou enseignant

**ANNEXE IV - 2****FORMULE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE**  
**(FNEEQ (CSN) )**

AVIS à la présidente ou au président _____
<input type="checkbox"/> 1 Avis est donné conformément à l'article 9-2.00 de la convention collective de soumettre le grief no ____, soumis en première étape le _____, à l'arbitrage.
Collège(s) concernés(s) : _____ _____ _____
Syndicat(s) concerné(s) : _____ _____ _____
GRIEF : <input type="checkbox"/> 2 du syndicat <input type="checkbox"/> 3 de groupe <input type="checkbox"/> 4 individuel
Exposé du grief : _____ _____
Correctif requis : _____ _____ _____
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. FNEEQ (CSN)
  4. L'enseignante, l'enseignant ou la représentante ou le représentant syndical

**ANNEXE IV - 3****MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX PLAINTES ET AUX GRIEFS**

Il est entendu que les plaintes et les griefs logés conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou décret antérieur à la présente convention collective et qui n'ont pas été réglés seront adjugés conformément aux dispositions et mécanismes qui y étaient prévus pour le règlement des plaintes et des griefs sauf que :

1. Le tribunal est composé d'une (1) seule ou d'un (1) seul arbitre ou d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseuses ou assesseurs, conformément à l'article 9-2.00;
2. les personnes désignées à la clause 9-2.07 ont compétence pour entendre telles plaintes ou tels griefs.

Pour les fins de la présente annexe, et sous réserve des deux (2) exceptions mentionnées au paragraphe précédent, les dispositions contenues au texte des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

**ANNEXE V - 1****ANNEXE RELATIVE AUX MODALITÉS D'APPLICATION  
DU PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE****Programme de retraite progressive****1.01**

Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une enseignante ou à 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 doit fournir conformément à la clause 8-3.01, pour une période de une (1) à cinq (5) années dans une proportion telle qu'elle ne doit pas être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 5-1.02 ne peut pas bénéficier du programme.

**1.02**

L'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 1.04 ou qu'elle ou il est remplacé chez un nouvel employeur avant cette même date d'expiration.

**1.03**

L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du programme doit en faire la demande par écrit au collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite progressive est assujéti à une entente préalable avec le collègue.

**1.04 Période couverte et prise de la retraite**

Le programme s'applique à une enseignante ou à un enseignant pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

À la fin de cette période, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

Si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'enseignante ou l'enseignant n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

### **1.05 Disponibilité et charge d'enseignement**

Le pourcentage de disponibilité doit être convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et le collège conformément à 1.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignante ou l'enseignant et le collège peuvent convenir de le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que doit fournir une enseignante ou un enseignant à temps complet.

La charge d'enseignement que doit accepter cette enseignante ou cet enseignant est celle d'une enseignante ou 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 CII est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé.

### **1.06 Droits et avantages**

- Salaire

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à 1.05 par rapport au salaire de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.

- Ancienneté et expérience

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

- Caisse de jours de congés de maladie

Conformément à la clause 5-5.44, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une caisse de jours de congés de maladie monnayables, en vertu des conventions collectives antérieures, peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie monnayables à son crédit pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 1.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

- Accumulation de service au régime de retraite

L'enseignante ou l'enseignant se voit créditer, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

- Cotisation au régime de retraite

Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme.



- Régime d'assurance-maladie

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, pour autant qu'elle ou il paie 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

Dans le cas où 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 paragraphe de la présente clause et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

- Mise en disponibilité

Dans le cas où 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 relocalisé dans un poste disponible, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire prévu au premier paragraphe de la présente clause.

Les cotisations de l'enseignante ou l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.

### **1.07 Cessation de l'entente**

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de l'enseignante ou de l'enseignant, le programme prend fin à la date de l'événement.

De même, le programme prend fin à la date de la relocalisation d'une enseignante ou 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 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 an après la date fixée pour le début du programme; dans ce dernier cas, la date de cessation de participation au programme doit coïncider avec celle de la fin d'une session.

### **1.08**

Sous réserve des stipulations apparaissant à la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant à temps partiel.

**ANNEXE V - 2**

N.B. : Aux fins de la présente annexe, les expressions "les parties" et "les parties négociantes" s'entendent du Gouvernement et de la CSN.

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE****1.00**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et aux Lois sur le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes C et D de l'article 2.01, et aux articles 2.03 et 3.00 des présentes.

**2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP****2.01**

À compter du 1er janvier 1996, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfiques suivants :

- A) L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité sans réduction actuarielle :
- 55 ans d'âge et 35 années de service aux fins d'admissibilité;
  - 60 ans d'âge et 20 années de service aux fins d'admissibilité.

De plus, le pourcentage de 0,5 % par mois prévu à l'article 38 du RREGOP est remplacé par 1/3 de 1 % par mois, soit 4 % par année au lieu de 6 %.

- B) Le maximum d'années de service cotisées au RREGOP aux fins du calcul de la pension est de 35 années à compter du 1er janvier 1996. À compter de cette date, la participante ou le participant ayant atteint ou dépassé ce seuil de 35 années de service cotisé, cesse de cotiser et cesse d'accumuler du service cotisé. Le traitement reçu dans les années ultérieures compte aux fins du calcul du traitement admissible moyen.

- C) Annulation ou diminution de la réduction actuarielle au moment de la prise de retraite :

Pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre des mesures incitatives à la retraite, toute personne visée par le régime qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en déboursant à la CARRA les montants nécessaires, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

Les parties négociantes pourront s'entendre sur la prolongation de cette mesure lors du renouvellement de la convention collective.

- D) La participante ou le participant qui cesse son emploi et qui a droit à une rente différée au moment de la demande, peut, après un délai de 210 jours demander le transfert, dans un compte de retraite immobilisé (CRI) du montant le plus élevé entre :
1. la somme de ses cotisations avec les intérêts accumulés, s'il y a lieu, jusqu'à la date de la cessation de sa participation et
  2. la valeur actuarielle de la pension différée, indexée ou non selon le régime, établie à cette même date, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

La participante ou le participant visé pourra demander le transfert dans la mesure où il n'est pas admissible à une rente immédiate (avec ou sans réduction) au moment de la demande.

S'il y a retour dans un emploi visé et une nouvelle participation au régime pendant au moins trois mois, il y aura possibilité de remise des montants reçus à son départ, augmentés des intérêts obtenus par le régime depuis cette date (calculés à partir des taux prévus à l'annexe VI de la loi sur les régimes de retraite).

Cette mesure n'est accessible qu'aux personnes visées par le régime à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

- E) La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est remplacée par le 1er juillet 1998.

## **2.02**

Le taux de cotisation des participantes et participants du régime passe de 7,68 % à 7,95 % à compter du 1er janvier 1996.

## **2.03**

Toute personne à temps complet visée par une entente portant sur l'aménagement du temps de travail se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent en autant que les cotisations et contributions normalement exigibles soient versées à la CARRA.

## **3.00 RETRAITE PROGRESSIVE**

Le programme de retraite progressive actuellement en vigueur est maintenu aux conditions actuelles, à l'exception de la durée maximale du programme qui passe de 3 à 5 ans.

#### **4.00 RETRAITE GRADUELLE**

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce Comité revoit et complète le volet conditions de travail devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le Comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du Comité ad hoc et les dépose aux parties négociantes.

#### **5.00 RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES**

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un Comité ad hoc, composé de représentantes et représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- recommander des solutions à la problématique des personnes qui ont pris leur retraite dans le cadre de mesures temporaires de retraite et qui sont revenues au travail par la suite;
- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du Comité ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

#### **6.00 DIVERS**

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un ou des comités chargés d'analyser et de faire des recommandations sur les problématiques suivantes :

**6.01**

La problématique des mises à pied cycliques, eu égard à la non accumulation du service aux fins de la retraite par les personnes visées durant ces périodes de mise à pied.

**6.02**

La problématique de la durée minimum de la période de 28 jours quant à la possibilité de rachat des congés sans solde.

**6.03**

La possibilité d'introduire, sans coût pour le régime, une mesure permettant à toute personne qui participe au régime le ou après le 1er janvier 1996 de demander le versement de sa rente différée dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans.

**6.04**

La mise en oeuvre de mesures visant à utiliser les excédents d'actifs des crédits de rentes afin de diminuer la réduction actuarielle applicable à ces crédits de rente.

**6.05**

L'analyse de certains ajustements aux modalités de la retraite progressive.

**6.06**

La possibilité d'abroger la date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP.

**6.07**

La non-discrimination dans les avantages sociaux en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

**6.08**

Le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur les revenus à la retraite et l'indexation des rentes.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du ou des Comités ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

**7.00 PARTAGE DES FRAIS D'ADMINISTRATION DU RREGOP**

En vue d'en arriver à une entente qui serait applicable le 1er janvier 1996, les parties négociantes s'engagent à poursuivre les discussions sur le partage des frais d'administration du RREGOP et des responsabilités qui en découlent.

## **8.00 PROVISION ACTUARIELLE ET MÉTHODE DE FINANCEMENT**

Les analyses techniques effectuées par la CARRA sur la méthode de financement et le niveau de provision actuarielle seront soumises aux parties négociantes. Celles-ci pourront convenir d'une modification à la méthode de financement.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

## **9.00 COMITÉS DÉCOULANT DE LA PRÉSENTE ENTENTE**

Le Comité de retraite de la CARRA détermine la composition des Comités ad hoc prévus aux articles 4.00 à 6.00 de la présente entente, de même que les délais de mise en oeuvre de leurs travaux et de production de leur rapport sous réserve de la disponibilité de la CARRA.

Les parties négociantes s'engagent à procéder dans les meilleurs délais suite à la réception de ces rapports.

## **10.00 RRE, RRF**

### **10.01**

Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour la même modification.

### **10.02**

Le gouvernement s'engage à introduire au RRE et au RRF toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participantes et participants assument les coût de telles mesures dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes mesures.

## **11.00 FORFAITAIRE DU 1ER JUILLET 1992**

Les parties négociantes conviennent de former le Comité prévu aux ententes signées les 26 avril 1991 et 21 mai 1992 pour disposer de la problématique du forfaitaire de 1 % dans le calcul de la rente des personnes qui ont pris ou prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997.

Ces personnes devront être traitées équitablement par rapport à celles qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997.

Le Comité fait ses recommandations aux parties négociantes dans les 90 jours de la signature de l'entente.

**12.00 MODIFICATIONS DES RÉGIMES**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE et au RRF ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

**ANNEXE V - 3**

**EFFET DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-CHÔMAGE OU DE LA LOI SUR  
LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX**

N.B. Aux fins de la présente annexe, l'expression "les parties" signifie le Gouvernement et la CSN.

01. Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les 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.
  
02. De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant 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 - 4****ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX**

N.B. Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, l'expression "les parties" signifie le Gouvernement et la CSN. L'expression "section II" signifie la section II de l'article 5-6.00.

**APPENDICE**

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire de chômage (PSC).

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si Développement des ressources humaines Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, Développement des ressources humaines Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

**ANNEXE V - 5****ANNEXE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE OEUVRE DONT UNE ENSEIGNANTE OU UN ENSEIGNANT EST SOIT L'AUTEURE OU L'AUTEUR, SOIT L'UNE OU L'UN DES AUTEURES OU AUTEURS**

Aux fins de l'application de la clause 8-1.04, le Collège s'engage à respecter les dispositions suivantes :

**01. Auteure ou auteur :**

Personne qui est la créatrice d'une oeuvre.

**02. Oeuvre :**

Comprend toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audio-visuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les oeuvres dramatico-musicales ou chorégraphiques, les oeuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

**03. Droit d'auteure ou d'auteur :**

Droit de propriété sur une oeuvre comportant pour l'auteure ou pour l'auteur le droit exclusif de reproduire l'oeuvre dont elle ou il a la paternité ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur.

**04. Redevances :**

Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure ou par l'auteur d'utiliser son oeuvre ou une partie importante de celle-ci.

**05. Propriété de l'oeuvre :**

Le Collège reconnaît que l'auteure ou que l'auteur d'une oeuvre est la ou le propriétaire du droit d'auteure ou d'auteur sur cette oeuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'oeuvre lui appartiennent, sauf dans la mesure où le Collège y a contribué.

**06. Aide du Collège :**

Lorsque le Collège contribue à la production ou à l'exploitation d'une oeuvre, un protocole d'entente doit être signé entre l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Collège précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteure ou d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'oeuvre.

**07. Productions exclues :**

En aucun cas, la présente annexe ne peut être interprétée comme permettant à une enseignante ou à un enseignant d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une oeuvre produite dans le cadre de la clause 8-4.01 telle que : les plans, les notes ou les cahiers de

cours, de stages, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme audio-visuelle ou informatisée, produite à l'intention des élèves.

**ANNEXE V - 6****ANNEXE RELATIVE AU FONDS DE DÉVELOPPEMENT POUR LA COOPÉRATION  
ET L'EMPLOI (FONDATION)**

01. Le fiduciaire de Fondation remet au Collège le formulaire de demande de retenue sur le salaire dûment rempli par l'enseignante ou par l'enseignant.
02. Au plus tard trente (30) jours après la réception du formulaire, le Collège déduit de chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant le montant qu'elle ou qu'il a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Fondation.

Le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale. Cependant, le Collège n'est pas tenu responsable si le montant total d'exemption auquel l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon la réglementation fiscale, n'a pas été respecté.

03. Au plus tard trente (30) jours après la réception d'un avis écrit de l'enseignante ou de l'enseignant à cet effet, le Collège cesse le prélèvement de la contribution à Fondation ou modifie à la baisse ou à la hausse le prélèvement de la contribution à Fondation selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.
04. Le Collège remet à Fondation ou à son fiduciaire, au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant celui pendant lequel la retenue a été effectuée, les contributions versées par les enseignantes et les enseignants de même qu'une liste indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le montant prélevé pour chaque enseignante ou chaque enseignant.
05. Aucun dommage ne peut être imputable au Collège en cas d'erreur ou d'omission relativement au prélèvement à être effectué sur le traitement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu des dispositions de la présente annexe.

Cependant, le Collège convient de rétablir la situation, dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'erreur ou de l'omission dans le montant de la déduction.

**ANNEXE V - 7**

**LETTRE D'ENTENTE SUR LES DROITS PARENTAUX**

Les parties (Gouvernement du Québec, le CPNC, le CPNCC, le CPNSSS, la FNEEQ, la FEESP, la FAS, le SPTM, la FPPSCQ et la CSN) conviennent de ce qui suit :

1. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives, les parties forment un comité de travail intersectoriel portant sur les droits parentaux.
  
2. Le mandat de ce comité est :
  - 1) d'identifier les problèmes rencontrés dans l'application des droits parentaux;
  
  - et
  
  - 2) de discuter des solutions possibles en vue de résoudre ces problèmes.
  
3. Dans les six (6) mois de sa formation, le comité remet aux parties les recommandations qui font consensus.

**ANNEXE VI - 1****ÉCHELLES DE SALAIRES****TABLEAU A**

**Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la  
période du 95.09.01 jusqu'au 97.02.28**

**Années de scolarité <sup>(1)</sup>**

<b>Année d'expérience</b>	<b>16 ans et moins</b>	<b>17 ans</b>	<b>18 ans</b>	<b>19 ans</b>	<b>+</b>	<b>19 ans<sup>(2)</sup> doctorat</b>
<b>1</b>	29 627	31 826	34 187	36 771		40 894
<b>2</b>	30 497	32 763	35 191	37 854		41 977
<b>3</b>	31 361	33 699	36 240	38 953		43 076
<b>4</b>	32 285	34 690	37 309	40 111		44 234
<b>5</b>	33 214	35 719	38 407	41 341		45 464
<b>6</b>	34 187	36 771	39 523	42 563		46 686
<b>7</b>	35 191	37 854	40 730	43 850		47 973
<b>8</b>	36 240	38 953	41 940	45 164		49 287
<b>9</b>	37 309	40 111	43 200	46 557		50 680
<b>10</b>	38 407	41 341	44 498	47 971		52 094
<b>11</b>	39 523	42 563	45 830	49 453		53 576
<b>12</b>	40 730	43 850	47 243	50 949		55 072
<b>13</b>	41 940	45 164	48 677	52 543		56 666
<b>14</b>	43 200	46 557	50 186	54 171		58 294
<b>15</b>	44 498	47 971	51 747	55 856		59 979

(1) Conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" de la ou du Ministre.

(2) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

**ANNEXE VI - 1 (suite)****ÉCHELLE DE SALAIRES****TABLEAU B**

**Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du 97.03.01 jusqu'au 98.02.28**

**Années de scolarité <sup>(1)</sup>**

<b><u>Année d'expérience</u></b>	<b><u>16 ans et moins</u></b>	<b><u>17 ans</u></b>	<b><u>18 ans</u></b>	<b><u>19 ans</u></b>	<b><u>19 ans<sup>(2)</sup> + doctorat</u></b>
<b>1</b>	29 923	32 144	34 529	37 139	41 303
<b>2</b>	30 802	33 091	35 543	38 233	42 397
<b>3</b>	31 675	34 036	36 602	39 343	43 507
<b>4</b>	32 608	35 037	37 682	40 512	44 676
<b>5</b>	33 546	36 076	38 791	41 754	45 919
<b>6</b>	34 529	37 139	39 918	42 989	47 153
<b>7</b>	35 543	38 233	41 137	44 289	48 453
<b>8</b>	36 602	39 343	42 359	45 616	49 780
<b>9</b>	37 682	40 512	43 632	47 023	51 187
<b>10</b>	38 791	41 754	44 943	48 451	52 615
<b>11</b>	39 918	42 989	46 288	49 948	54 112
<b>12</b>	41 137	44 289	47 715	51 458	55 623
<b>13</b>	42 359	45 616	49 164	53 068	57 233
<b>14</b>	43 632	47 023	50 688	54 713	58 877
<b>15</b>	44 943	48 451	52 264	56 415	60 579

(1) Conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" de la ou du Ministre.

(2) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

**ANNEXE VI - 1 (suite)****ÉCHELLE DE SALAIRES****TABLEAU C**

**Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la  
période du 98.03.01 jusqu'au 99.02.28**

**Années de scolarité <sup>(1)</sup>**

<b><u>Année d'expérience</u></b>	<b><u>16 ans et moins</u></b>	<b><u>17 ans</u></b>	<b><u>18 ans</u></b>	<b><u>19 ans</u></b>	<b><u>19 ans<sup>(2)</sup> + doctorat</u></b>
<b>1</b>	30 222	32 465	34 874	37 510	41 716
<b>2</b>	31 110	33 422	35 898	38 615	42 821
<b>3</b>	31 992	34 376	36 968	39 736	43 942
<b>4</b>	32 934	35 387	38 059	40 917	45 123
<b>5</b>	33 881	36 437	39 179	42 172	46 378
<b>6</b>	34 874	37 510	40 317	43 419	47 625
<b>7</b>	35 898	38 615	41 548	44 732	48 938
<b>8</b>	36 968	39 736	42 783	46 072	50 278
<b>9</b>	38 059	40 917	44 068	47 493	51 699
<b>10</b>	39 179	42 172	45 392	48 936	53 141
<b>11</b>	40 317	43 419	46 751	50 447	54 653
<b>12</b>	41 548	44 732	48 192	51 973	56 179
<b>13</b>	42 783	46 072	49 656	53 599	57 805
<b>14</b>	44 068	47 493	51 195	55 260	59 466
<b>15</b>	45 392	48 936	52 787	56 979	61 185

(1) Conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" de la ou du Ministre.

(2) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.



**ANNEXE VI - 1 (suite)****TAUX HORAIRES****TABLEAU D****Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours**


---

<b>Période du 95/07/01 <u>Scolarité</u></b>	<b>Période du 97/01/01 au 96/12/31</b>	<b>Période du 98/01/01 au 97/12/31</b>	<b><u>au 98/12/31</u></b>
<b>16 ans et moins</b>	45,02 \$	45,47 \$	45,92 \$
<b>17 ans et 18 ans</b>	51,50 \$	52,02 \$	52,54 \$
<b>19 ans et plus</b>	61,32 \$	61,93 \$	62,55 \$

**ANNEXE VI - 2****DISPARITÉS RÉGIONALES****SECTION 1.00 - DÉFINITIONS**

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

**1.01 Dépendante ou dépendant :**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 5-5.02 de la convention collective et toute autre dépendante ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci ou que celui-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. Cependant, pour les fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou par le conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendante ou de dépendant.

Le fait pour une ou pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de dépendante ou de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

**1.02 Point de départ :**

Domicile au sens légal du terme au moment où l'enseignante ou l'enseignant est engagé, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant sous réserve que ce point de départ soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

**1.03 Secteurs :** <sup>(17)</sup>

Secteur I : La localité de Chibougamau

Secteur II : Les Îles-de-la-Madeleine

---

<sup>(17)</sup> Au cours de la présente convention collective, si un Collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs contenus dans l'entente intervenue à la Table commune CSN le 12 avril 1990, mentionné ou non à la présente clause, les parties négociantes conviennent de se rencontrer et d'intégrer à la présente annexe ce secteur ou cette localité et les dispositions qui lui sont rattachées.

**SECTION 2.00 - NIVEAU DE LA PRIME****2.01**

L'enseignante ou l'enseignant qui enseigne dans un des secteurs mentionnés à la clause 1.03 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Périodes	(A)	(B)	(C)
	Secteurs			
		\$	\$	\$
Avec dépendante(s) ou dépendant(s)	Secteur II	7 570,00	7 646,00	7 722,00
	Secteur I	6 122,00	6 183,00	6 245,00
Sans dépendante ni dépendant	Secteur II	5 046,00	5 096,00	5 147,00
	Secteur I	4 281,00	4 324,00	4 367,00

Période A : Du premier (1er) septembre 1995 au vingt-huit (28) février 1997

Période B : Du premier (1er) mars 1997 au vingt-huit (28) février 1998

Période C : Du premier (1er) mars 1998 au vingt-huit (28) février 1999

**2.02**

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour les secteurs décrits à la clause 1.03 auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours a droit est proportionnel à son équivalent temps complet tel que défini à la clause 8-5.06 de la convention collective.

**2.03**

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la charge individuelle de travail fournie sur le territoire du Collège compris dans un des secteurs décrits à la clause 1.03, par rapport à la pleine charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé.

**2.04**

Dans le cas où les conjointe et conjoint, au sens de l'alinéa a) de la clause 5-5.02, 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, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou à l'enseignant avec dépendante(s) ou dépendant(s), s'il y a une dépendante, un dépendant, des dépendantes ou dépendants autres que la conjointe ou que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendante ou dépendant que la conjointe ou que le conjoint, les conjointe et conjoint ont droit à la prime "sans dépendante ni dépendant" et ce, malgré la définition du terme "dépendante ou dépendant" de la clause 1.01 de la présente annexe.

**2.05**

Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si l'enseignante ou l'enseignant et ses dépendantes ou dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

L'enseignante ou l'enseignant qui participe au régime de congé à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 5-12.00 de la convention collective peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

**SECTION 3.00 - AUTRES BÉNÉFICES****3.01**

Le Collège assume les frais suivants de toute enseignante ou de tout enseignant recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans un des secteurs décrits à la clause 1.03 :

- a) le coût du transport de l'enseignante ou de l'enseignant déplacé et de ses dépendantes et dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendantes et dépendants jusqu'à concurrence de :
  - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;
  - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

**3.02**

Dans le cas du départ de l'enseignante ou de l'enseignant, les frais prévus à la clause 3.01 lui sont remboursés. De plus, le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement l'enseignante ou l'enseignant.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou s'il démissionne pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45e) jour de calendrier de séjour sur le territoire.

**3.03**

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date du début d'exercice de ses fonctions.

**3.04**

Ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou que l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors du premier (1er) contrat de l'enseignante ou de l'enseignant et lors du rengagement par le Collège d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent;
- b) lors du non-renouvellement du contrat par le Collège : du lieu de travail au point de départ;
- c) lors d'un changement de lieu de travail, à la demande du Collège ou de l'enseignante ou de l'enseignant;
- d) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou de l'enseignant. Le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata de la charge individuelle de travail fournie par rapport à la pleine charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'une enseignante ou lorsqu'un enseignant obtient un congé de perfectionnement : dans ce cas, les frais visés à la clause 3.01 sont également payables à l'enseignante ou à 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**

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'alinéa a) de la clause 5-5.02, travaillent pour le même Collège, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) conjointe et conjoint peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

Dans le cas où une (1) ou un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un employeur ou d'une autre source, le Collège n'est tenu à aucun remboursement.

**SECTION 4.00 - SORTIES****4.01**

Le Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou pour lui et ses dépendantes et dépendants :

pour les Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année pour l'enseignante ou pour l'enseignant et ses dépendantes et dépendants.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou que l'enseignant non rengagé, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non emploi.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou pour l'enseignant et ses dépendantes et dépendants jusqu'à concurrence, pour chacune et chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord du Collège) d'un passage aller-retour de la localité du lieu de travail jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

**4.02**

Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité du lieu de travail jusqu'au domicile au moment de l'engagement;
- l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité du lieu de travail jusqu'à Montréal.

**4.03**

Le fait que sa conjointe ou que son conjoint soit employée ou employé du secteur public ou parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la présente annexe.

**4.04**

Dans les cas prévus aux clauses 4.01 ou 4.06, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou par le conjoint non-résident, par une parente ou par un parent non-résident ou par une amie ou par un ami pour rendre visite à l'enseignante ou à l'enseignant habitant une des régions mentionnées à la clause 1.03. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

**4.05**

La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Collège et le Syndicat, de même que l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à l'enseignante ou à l'enseignant.

**4.06**

L'enseignante ou l'enseignant originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle ou qu'il y vivait maritalement avec un conjoint ou une conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente section même si elle ou s'il perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause 5-5.02.

**4.07**

Il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant ou ses dépendantes et dépendants d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la présente section.

**4.08**

Sous réserve d'une entente avec le Collège relativement aux modalités de récupération, l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité où elle ou il exerce ses fonctions. En aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'enseignante ou à l'enseignant et à ses dépendantes et dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elles ou ils ont droits.

Au sens de la présente clause, un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre ou bru.

**SECTION 5.00 - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT****5.01**

Le Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même ou pour lui-même et ses dépendantes et dépendants, lors de l'engagement et lors de toute sortie prévue à la section 4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

## **SECTION 6.00 - DÉCÈS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT**

### **6.01**

Dans le cas du décès de l'enseignante, de l'enseignant, de l'une des dépendantes ou de l'un des dépendants, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux dépendantes et dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu de travail au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant.

## **SECTION 7.00 -DISPOSITIONS ANTÉRIEURES À LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

### **7.01**

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention collective 1989-1995 ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective :

- la définition de "point de départ" prévue à la section 1.00;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'enseignante ou pour l'enseignant à temps partiel prévus à la section 2.00;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec prévu aux sections 3.00 et 4.00;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe de l'enseignant ou lorsque le conjoint de l'enseignante travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV.

### **7.02**

La prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement annuel est maintenue pour l'enseignante ou pour l'enseignant engagé avant le trente (30) juin 1998 par le Collège de Sept-Îles. Cette prime demeure également applicable à toute enseignante ou à tout enseignant à laquelle ou auquel est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.

Le maintien ou le non maintien du régime de primes de rétention pour l'enseignante ou l'enseignant engagé après le trente (30) juin 1998 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.



**ANNEXE VI - 3****LETTRE D'ENTENTE SUR LA FISCALITÉ**

N.B. Aux fins de la présente annexe sur la fiscalité, l'expression "les parties" signifie le Gouvernement et la CSN.

**LETTRE D'ENTENTE NO 2****SUR LA FISCALITÉ**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La formation d'un comité paritaire formé de dix (10) personnes (cinq (5) représentants patronaux et cinq (5) représentants syndicaux), étant entendu que chaque partie possède un vote.
2. Le mandat de ce comité comporte les deux (2) volets suivants :
  - a) établir une politique uniforme sur l'évaluation des coûts de logement à être déclarés pour fins d'impôts;
  - b) examiner les différentes solutions aux problèmes encourus suite aux modifications des régimes fiscaux.
3. Le comité remet son rapport dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective, à moins que les parties n'en conviennent autrement.
4. Dès la remise du rapport aux parties négociantes, des discussions sont entreprises afin de convenir de solutions appropriées.
5. Le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais des libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres du comité.

**ANNEXE VI - 4 (SPÉCIMEN)****QUALIFICATIONS PARTICULIÈRES :****Attestation du CPC - CTC**

Sur le constat par la ou le ministre de l'Éducation qu'une personne a bénéficié des dispositions prévues par l'application des normes de classement du CPC - CTC, on accorde sous forme d'une équivalence en scolarité la différence positive entre l'application des normes de classement du CPC - CTC et celles du "Manuel d'évaluation de la scolarité" de la ou du ministre de l'Éducation pour les mêmes études.

N.B. : Toute nouvelle scolarité acquise après les dates visées par l'attestation du CPC - CTC est évaluée selon les règles du "Manuel d'évaluation de la scolarité".

Si la ou le bénéficiaire de la présente règle a déjà reçu une attestation de reclassement du comité des cas spéciaux :

1. on transpose sur l'attestation officielle de scolarité le reclassement effectué par le comité des cas spéciaux pour les dates visées;
2. toute nouvelle scolarité acquise après la dernière date visée par ladite attestation est ajoutée en conformité avec le "Manuel d'évaluation de la scolarité".

**ANNEXE VII - 1****MESURES TRANSITOIRES**

1. La clause 5-1.12 entre en vigueur pour les engagements effectifs à partir de l'année d'engagement 1996-1997.
2. L'alinéa C) de la clause 5-4.06 entre en vigueur le 30 octobre 1996.
3. L'alinéa d) de la clause 5-4.17 entre en vigueur pour les engagements effectifs à partir de l'année d'engagement 1996-1997.
4. Les dispositions de la clause 8-7.02 entrent en vigueur pour les engagements effectifs à partir de l'année d'engagement 1996-1997; jusque là, la clause 8-7.02 de la convention collective 1989-1995 s'applique.
5. L'alinéa e) de la clause 5-4.17 entre en vigueur pour l'engagement des enseignantes et enseignants dispensant des cours à compter de l'été 1997.
6. Au terme de l'année d'enseignement 1995-1996, les dispositions des clauses 8-5.03 et 8-5.07 s'appliquent avec les adaptations nécessaires à l'égard du nombre d'enseignantes et d'enseignants obtenu par l'application des articles 4-1.00 et 8-5.00 de la convention collective 1989-1995.

**ANNEXE VII - 2****ANNEXE RELATIVE À LA MISE SUR PIED DU COMITÉ PARITAIRE  
SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

01. Les parties négociantes mettent sur pied un comité paritaire afin de définir les modifications à apporter avant le 15 juin 1997 à la convention collective, modifications rendues nécessaires par les transformations du réseau.

À cette fin, le comité traitera :

- des moyens susceptibles de contribuer à une meilleure utilisation des ressources budgétaires allouées au réseau des cégeps dans le but d'une plus grande efficacité et qualité de services, tout en tenant compte de l'évolution de ces ressources;
- de la réorganisation des ressources et de la définition de la tâche d'enseignement pour tenir compte :
- des besoins d'encadrement des élèves,
- des impacts de la réforme (coordination provinciale, politiques institutionnelles, etc.),
- des décisions découlant des États généraux;
- des effets des transformations du réseau sur l'emploi, plus particulièrement les aspects suivants :
- la précarité et les priorités d'emploi,
- le redéploiement de l'effectif enseignant (modification de la carte des programmes, etc.), les mouvements de personnel, incluant la relocalisation intrasectorielle et la mobilité professionnelle,
- les moyens de faciliter la prise plus hâtive de la retraite, la prise des congés sans solde, la réduction et l'aménagement du temps de travail, le partage du travail,
- dans l'optique d'une gestion plus efficace du personnel et d'une meilleure qualité de vie au travail;
- de l'opportunité de mettre sur pied un comité national ayant pour fonction d'étudier toutes choses touchant les modifications du réseau collégial.

Les modalités de ce comité sont à déterminer. Une libération de trois (3) ETC est accordée pour les représentantes et représentants de la FNEEQ (CSN) à ce comité, avec les modalités prévues au protocole visant le renouvellement de la convention collective 1989-1995.

02. Le 1er juin 1996, le 15 novembre 1996 et le 15 mars 1997, les parties négociantes se rencontreront pour :
  - faire le point sur l'état des travaux du comité;
  - réorienter les mandats du comité, au besoin;
  - convenir des modifications à la convention collective, s'il y a lieu.
  
03. Les parties négociantes conviennent, d'ici le 15 avril 1996, des sujets à aborder prioritairement.
  
04. Dans l'éventualité où le 15 mars 1997 l'état des travaux ne permet pas au comité de réaliser son mandat, les parties négociantes peuvent convenir de prolonger le mandat du comité à cette fin. Les modalités de cette prolongation et, le cas échéant, les libérations seront alors déterminées par les parties négociantes.

**ANNEXE VII-3****ANNEXE RELATIVE À LA MODIFICATION DE CERTAINES  
MATIÈRES PRÉVUES À L'ANNEXE A DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE  
NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES  
SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (L.R.Q., c. R-8.2)**

En application des points 6 l) et 7 de l'entente intervenue le 14 décembre 1995 entre le Gouvernement du Québec, le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ (CSN)), les parties négociantes recommandent aux parties de procéder à la signature de l'entente suivante :

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES COMITÉ DES RELATIONS DE  
TRAVAIL, DÉPARTEMENT, ENGAGEMENT, MODALITÉS DE VERSEMENT DU  
SALAIRE ET RÉPARTITION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT**

En application de l'entente intervenue le 14 décembre 1995 entre le Gouvernement du Québec, le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ (CSN)), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1996-1998, certaines dispositions visées à l'Annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2)* et jusqu'alors en vigueur, à l'égard du personnel enseignant sont modifiées de la manière suivante :

1. Comité des relations de travail

1.1 L'alinéa p) suivant est ajouté à la clause 4-3.14 :

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

1.2 L'alinéa c) de la clause 4-3.15 est remplacé par l'alinéa suivant :

- c) à l'attribution aux enseignantes et enseignants du Collège de cours à l'éducation des adultes, de cours d'été ainsi que des cours de suppléance prolongée.

1.3 La clause 8-5.10 est remplacée par la clause suivante :

8-5.09

Le Collège présente au Syndicat le projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines lors d'une rencontre du CRT.

Le Collège et le Syndicat disposent alors de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur la répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines.

## 2. Département

La clause 4-1.08 est remplacée par la clause suivante :

### **4-1.08**

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

## 3. Engagement

Les clauses 5-1.12 à 5-1.16 sont remplacées respectivement par les clauses suivantes :

### **5-1.13**

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait, par contrat écrit, sur une formule telle qu'annexée aux présentes. Copie intégrale du contrat signé est remise immédiatement au Syndicat.

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant à temps partiel devient enseignante ou enseignant à temps complet en vertu de la clause 5-1.03, le Collège lui fait signer un contrat à temps complet qui annule et remplace le(s) contrat(s) précédent(s) déjà signé(s), lequel contrat indique spécifiquement que l'enseignante ou l'enseignant a acquis le titre de temps complet en vertu de la clause 5-1.03.

### **5-1.14**

Toute enseignante ou tout enseignant s'engage à fournir un travail exclusif au Collège pendant ses heures de disponibilité. Après avoir soumis la question au Comité des relations du travail, le Collège peut permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'accomplir un travail rémunéré autre que son enseignement au Collège pendant lesdites heures. Dans ce cas, l'autorisation doit être donnée par écrit.

### **5-1-15**

Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège doit engager des enseignantes et enseignants à temps complet à l'enseignement régulier. Toutefois, à cause de difficultés de recrutement ou pour combler des charges inférieures à une charge complète, le Collège peut, après avoir soumis la question au Comité des relations du travail, engager des enseignantes et enseignants à temps partiel ou des enseignantes et enseignants chargés de cours.

**5-1.16**

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

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

**5-1.17**

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

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

4. Modalités de versement du salaire

À compter de l'année 1996-1997, la clause 6-6.03 est remplacée par la clause suivante :

**6-6.03**

Le versement du salaire est effectué aux deux (2) semaines pendant la période des vacances annuelles.

5. Répartition de la charge d'enseignement

La clause 8-6.09 suivante est ajoutée :

Au plus tard le trente et un (31) octobre pour la session d'automne et au plus tard le premier (1er) mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat le nombre d'heures d'activités spéciales d'encadrement assumées par l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'annexe I - 8 ainsi que le titre du projet auquel elles se rattachent.



**ANNEXE VIII - 1****ARRANGEMENTS LOCAUX**

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

**01.**

Les clauses spécifiques identifiées à cet effet à l'article 4-5.00 peuvent être remplacées ou modifiées dans le cadre d'arrangements locaux, selon la procédure ci-après.

**02.**

Tant que les parties ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément à la présente annexe, toutes les clauses prévues à la convention collective sont en vigueur.

Lorsqu'un arrangement convenu entre les parties conformément aux procédures prévues à la présente annexe vient à terme, les clauses de la convention collective qui ont été modifiées ou remplacées par cet arrangement redeviennent en vigueur, à moins que cet arrangement n'ait été remplacé par un autre avant son expiration ou reconduit par accord entre les parties.

**03.**

L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de remplacer une ou des clauses de la convention collective pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

Dès qu'une partie donne à l'autre un tel avis, le Collège en envoie une copie à la FNEEQ (CSN), à la Fédération des cégeps et à la Direction des effectifs et des conditions de travail (DGEC) du Ministère.

**04.**

Tout arrangement, pour être considéré valable, doit remplir les conditions suivantes :

- a) Il doit être conclu dans les soixante (60) jours ouvrables de l'avis prévu à la clause 03. et, à moins d'indication contraire, vaut pour la durée de la convention collective;
- b) il doit être fait par écrit;
- c) chacune des parties doit le signer par l'entremise de ses représentantes ou représentants autorisés;
- d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'arrangement;

- e) il doit être déposé en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail;
- f) la date d'application de cet arrangement doit y être spécifiée de façon claire et précise.

**05.**

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.

**06.**

Tout arrangement local ne peut être annulé ou remplacé que par accord écrit entre les parties; cet accord doit respecter les conditions de la clause 04..

**ANNEXE VIII - 2****CONTRAT D'ENGAGEMENT**

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

**Contrat d'engagement**

Le Collège d'enseignement général et professionnel de : \_\_\_\_\_

Ayant son siège social à : \_\_\_\_\_

Retient les services de : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

No d'assurance sociale : \_\_\_\_\_

Comme : \_\_ Enseignante ou enseignant à temps complet

\_\_ poste disponible

\_\_ charge à pourvoir : clause 5-1.03

\_\_ enseignante ou enseignant remplaçant\*

\_\_ Enseignante ou enseignant à temps partiel

\_\_ Enseignante ou enseignant chargé de cours

**Charge d'enseignement**

- a) Le Collège retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant pour la ou les disciplines suivantes :

\_\_\_\_\_

- b) Charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel :  
\_\_\_\_\_
- c) Nombre de périodes pour lequel l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est engagé : \_\_\_\_\_
- d) La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

### **Salaire**

- a) Catégorie de salaire :
- i. scolarité : \_\_\_\_\_
- ii. expérience : \_\_\_\_\_
- b) Salaire initial : (année 19 \_\_\_\_ - \_\_\_\_ ) : \$ \_\_\_\_\_

### **Contrat collectif**

L'enseignante ou l'enseignant reconnaît avoir reçu en date du \_\_\_\_\_ un exemplaire de la convention collective en vigueur et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignante ou l'enseignant à son emploi.

### **Durée du contrat**

Le présent contrat vaut du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

### **Dispositions particulières**

\* L'enseignante ou l'enseignant remplaçant remplace :

\_\_\_\_\_  
(nom de la, du ou des enseignantes et enseignants remplacés)

Autres \_\_\_\_\_

Signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ 19 \_\_.

\_\_\_\_\_  
(pour le Collège)(enseignante/enseignant)

**ANNEXE VIII - 3****PAVILLON LALIBERTE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI**

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

**Article 4-1.00 - Fonctionnement départemental**

01. L'article 4-1.00 est modifié de la façon suivante :

a) La clause 4-1.13 est modifiée en ajoutant l'alinéa 8) qui suit :

8. Selon le cas, voir à l'entraînement, à la standardisation et au recyclage des instructrices et instructeurs de vol, en tenant compte de leur qualification.

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

02. L'article 4-3.00 est modifié de la façon suivante :

a) La clause 4-3.02 est remplacé par :

**4-3.02**

Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions, chaque partie nomme deux (2) représentantes et représentants et en informe l'autre par écrit. De plus, le Syndicat nomme deux (2) substituts qui agissent en cas d'absence ou d'incapacité des représentantes ou représentants.

b) L'alinéa d) de la clause 4-3.15 est remplacé par :

d) au classement.

**Article 4-5.00 - Comité pédagogique**

03. L'article 4-5.00 est remplacé par le texte suivant :

**4-5.01**

Le comité pédagogique est un organisme permanent dont la fonction principale est de faire au Collège toute recommandation sur toute question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer la vie pédagogique du Collège.

**4-5.02**

Le Comité pédagogique est consulté notamment et entre autres sur les questions suivantes :

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

- b) le développement et l'implantation des enseignements à offrir aux élèves de l'enseignement régulier, notamment le développement de nouvelles options ou spécialités en rapport avec les besoins du milieu et les disponibilités du Collège;
- c) les politiques relatives au développement pédagogique, notamment et entre autres :
  - 1. les politiques pédagogiques concernant l'usage des services audio-visuels et l'informatique;
  - 2. les politiques pédagogiques concernant la bibliothèque, l'achat et la sélection des volumes;
  - 3. les normes et les priorités d'équipement pédagogique, d'aménagement et de modifications des locaux affectés à l'enseignement;
  - 4. les politiques relatives à l'organisation de l'enseignement;
  - 5. les projets d'expérience et de recherche pédagogique;
- d) le calendrier scolaire et la fixation des congés mobiles;
- e) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement en vue d'en examiner les incidences pédagogiques;
- f) toute politique relative aux critères d'admission, au classement et au contingentement des élèves, aux choix des cours complémentaires offerts aux élèves;
- g) toute politique relative à la recherche pédagogique;
- h) tout projet pédagogique avec des pays étrangers;
- i) les grilles de cours.

#### **4-5.03**

Le Comité pédagogique est constitué des personnes suivantes :

- a) une représentante ou un représentant ou des représentantes ou représentants du Collège;
- b) de représentantes et représentants des enseignantes et enseignants désignés par le Syndicat;
- c) si elles ou s'ils le désirent, de représentantes et représentants du personnel professionnel, du personnel de soutien ainsi que des élèves.

À défaut d'entente quant au nombre de représentantes et représentants constituant le Comité pédagogique, celui-ci est constitué de onze (11) représentantes et représentants, dont six (6) sont désignés par le Syndicat et un (1) ou deux (2) par le Collège.

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

#### **4-5.04**

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

#### **4-5.05**

Le mandat des membres du Comité pédagogique est normalement d'une durée d'un (1) an et est renouvelable.

#### **4-5.06**

Occasionnellement et pour des fins particulières, le Comité pédagogique peut consulter et inviter toute personne dont il juge utile de connaître l'opinion.

#### **4-5.07**

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

#### **4-5.08**

Le Comité pédagogique est autonome quant à son fonctionnement. Il peut créer les comités et les groupes de travail qu'il juge utiles et il détermine leur mandat.

#### **4-5.09**

Le Comité pédagogique est convoqué par le Collège soit à sa demande soit à la demande de cinq (5) membres du Comité pédagogique.

#### **4-5.10**

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

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

**4-5.11**

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

**4-5.12**

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

**4-5.13**

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

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

**4-5.14**

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

**4-5.15**

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

**4-5.16**

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

**4-5.17**

Les dispositions des clauses 4-5.02 à 4-5.13 inclusivement peuvent faire l'objet d'arrangements locaux entre le Collège et les divers groupes impliqués qui le désirent (personnel enseignant, professionnel, de soutien, et élèves) conformément à l'Annexe VIII-1 de la convention collective. Ce type d'arrangement ne peut se faire qu'une fois par année d'enseignement.



**Article 5-20.00 - Santé et sécurité au travail**

04. L'article 5-20.00 est modifié de la façon suivante :

a) Les clauses 5-20.09 et 5-20.10 sont ajoutées :

**5-20.09**

a) Le Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les frais et les droits qu'elle ou qu'il supporte pour les examens médicaux, les électrocardiogrammes, les rapports des spécialistes, les rayons X et les épreuves de vols et prolongation d'annotation sur demande du service de délivrance des permis aux fins de maintenir sa licence de membres d'équipage de conduite;

b) Le Collège s'engage à fournir l'équipement nécessaire à chaque enseignante ou enseignant pour le maintien des qualifications et des annotations se rattachant à sa licence lorsque celles-ci sont obligatoires dans l'exercice de ses fonctions selon le procédurier établi par le Collège.

**5-20.10**

Une somme totale de dix mille dollars (10,000 \$) pour la durée de la convention collective est octroyée pour l'achat d'équipement de sécurité sur les aéronefs.

Cette somme est utilisée selon l'entente à intervenir entre le Collège et le syndicat.

**Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances**

05. L'article 8-2.00 est modifié de la façon suivante :

a) La clause 8-2.05 est remplacée par le texte suivant :

**8-2.05**

Les vacances d'une enseignante ou d'un enseignant doivent se prendre selon les modalités suivantes :

a) Les enseignantes et enseignants sont répartis en trois (3) groupes pour les fins de l'application des dispositions relatives aux vacances.

Les enseignantes et enseignants du premier (1er) groupe, composé des instructrices et instructeurs au vol, peuvent prendre un (1) mois de vacances en juin, en juillet ou en août et un (1) mois en décembre, en janvier ou en février.

Les enseignantes et enseignants du deuxième (2e) groupe, composé des répartitrices et répartiteurs, sont soumis aux mêmes dispositions.

Les enseignantes et enseignants du troisième (3e) groupe, composé des instructrices et instructeurs au sol et des instructrices et instructeurs sur simulateurs, peuvent prendre deux (2) mois de vacances en juin et juillet ou en juillet et août.

- b) Avant le quinze (15) avril de chaque année, le Collège établit un programme de vacances pour chacun des groupes après consultation des enseignantes et enseignants concernés.
- c) Les enseignantes et enseignants choisissent ensuite leurs dates de vacances avant le premier (1er) mai. Lorsque nécessaire, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite. Une fois approuvées, ces dates de vacances ne peuvent être modifiées que par accord entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- d) Sous réserve des dispositions de la présente clause, les vacances ne peuvent être remises à une autre année, sauf après autorisation du Collège.

### **Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité**

06. L'article 8-3.00 est modifié de la façon suivante :

- a) La clause 8-3.02 est remplacée par :

#### **8-3.02**

- a) À moins d'entente entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège du lundi au vendredi, et cette disponibilité est établie entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure.
- b) Lorsqu'il y a vol de nuit ou lorsque l'instruction aux instruments est donnée à partir d'une base autre que celle de St-Honoré, le Collège pourra réaménager la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant; il devra cependant aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant de son horaire modifié au moins sept (7) jours à l'avance.

- b) La clause 8-3.03 est remplacée par :

#### **8-3.03**

Quand la prestation de l'enseignante ou de l'enseignant exige une disponibilité excédant sept (7) heures par jour, le Collège reconnaît à l'enseignante ou à l'enseignant une période de non-disponibilité à un autre moment de la semaine, de sorte que la disponibilité hebdomadaire n'excède pas trente-cinq (35) heures. Cette période est fixée après entente avec le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

- c) La clause 8-3.06 est remplacée par :

#### **8-3.06**

L'enseignante ou l'enseignant remplit sa charge dans les locaux du pavillon ou du Collège ou dans les lieux inhérents à sa charge.

**ANNEXE VIII - 4****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES ANCIENNETÉ ET GRIEF  
ET ARBITRAGE**

En application de l'entente intervenue le 5 septembre 1989 entre la Fédération des Cégeps et la Fédération Nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières Ancienneté, Grief et Arbitrage prévues à l'Annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2)* :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'Annexe A, I - Secteur des collèges, a) à l'égard du personnel enseignant :

- 11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de la relocalisation) sont abrogées et remplacées "mutatis mutandis" par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FNEEQ-CSN et le CPNC.
  
- 22e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FNEEQ-CSN et le CPNC.