

Bref résumé¹ du
GUIDE DES DROITS DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS NON-PERMANENTS,
FNEEQ (CSN), 2^e édition, 2011²

Lien vers le guide

<http://www.specs-csn.qc.ca/site/outils/GuidesSyndicauxFNEEQ/Guide-droits-non-perm-2011.pdf>

Lien vers la convention collection des enseignantes et enseignants du SPECS-CSN (2015-2020)

<http://www.specs-csn.qc.ca/site-com/convention-collective/index.html>

Juridiction de la convention collective

La convention collective régit toutes les enseignantes et tous les enseignants salariés, au sens du Code du travail, à l'emploi du Cégep de Sherbrooke (**article 2-1.01**). Toutefois, la convention collective prévoit certaines limitations de son champ d'application. Voir à cet égard l'**article 2-1.03**.

Définition des différentes situations d'emploi des enseignantes et des enseignants au collégial

Les différentes situations d'emploi déterminent l'étendue des droits pour l'application de certaines dispositions de la convention collective. Ces situations sont :

- enseignante ou enseignant à temps complet (**article 1-2.15**);
- enseignante ou enseignant remplaçant (**article 1-2.14**);
- enseignante ou enseignant à temps partiel (**article 1-2.16**);
- enseignante ou enseignant chargé de cours (**article 1-2.11**);
- enseignante ou enseignant à la formation continue (**article 1-2.12**).

Engagement

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, toute enseignante ou tout enseignant peut poser sa candidature par écrit, auprès du collègue (voir les **articles 5-1.10 et 5-1.11**). Pour en savoir plus sur le

- comité de sélection pour l'enseignement régulier, voir les **articles 4-4.01 à 4-4.05**;
- comité de sélection pour la formation continue, voir l'**article 8-7.11**.

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat écrit (voir l'**annexe VIII-1**).

Priorités d'engagement

Les détails sur la fin de contrat et le lien d'emploi se trouvent aux **articles 5-1.02 et 5-4.18**.

Pour la priorité d'engagement sur un poste, pour une charge à l'enseignement régulier ou à la formation continue, pour les cours d'été, voir l'**article 5-4.17**. La position d'une enseignante ou d'un enseignant dans l'ordre de priorité dépend de son statut (incluant sa discipline et son collègue), de la charge d'enseignement qu'elle ou il assumait, de son ancienneté indiquée sur la liste officielle d'ancienneté publiée le 15 octobre de chaque année et de la nature de la charge d'enseignement à pourvoir (poste ou charge).

Le 15 octobre de chaque année, le collègue transmet une liste officielle d'ancienneté à chaque enseignante et à chaque enseignant, qui est utilisée pour déterminer la priorité d'emploi pendant un an. Elle est établie par

¹ Ce résumé ne peut en aucun cas avoir préséance sur la convention collective.

² Une mise à jour des articles et annexes a été réalisée en tenant compte de la convention collective 2015-2020.

discipline et se calcule sur une base annuelle (voir les **articles 5-3.03 et 5-3.04**). L'acquisition de la permanence n'est possible qu'avec l'obtention d'un poste (**articles 5-2.02, 5-2.06, 5-2.07 et 5-2.08**).

Tâche d'enseignement

Pour des détails sur la tâche d'enseignement et les volets 1, 2 et 3, voir l'**article 8-4.01**. Toute enseignante ou tout enseignant doit être à la disposition du collège pendant un certain nombre d'heures qui varie selon son statut (**articles 8-3.01, 8-3.04 et 8-3.05**).

La charge individuelle de travail (CI) est l'instrument de mesure qui sert à déterminer, dans bien des cas, le salaire, l'ancienneté, l'expérience et la reconnaissance du statut de temps complet (**annexe I-1 et articles 5-1.03 a, 5-1.13, 5-4.16, 6-1.02 et 8-6.01 b**).

Vie départementale

Toutes les enseignantes et tous les enseignants de l'enseignement régulier font partie d'un département (**articles 4-1.03, 4-1.05, 4-1.06 et 4-1.08**). Pour l'évaluation des enseignements et assistance professionnelle, voir l'**annexe VIII-3** et l'**article 4-1.05**.

Salaire et avantages sociaux

Pour des questions sur

- le salaire, voir les **articles 6-1.01 et 6-1.03** et l'**annexe VI-1**;
- les vacances, voir les **articles 8-2.01, 8-2.04 et 8-2.05**;
- les congés sociaux (**article 5-9.01**), les congés pour raisons familiales (**article 5-9.06**), les congés sans salaire (**article 5-15.03**), les congés mi-temps (**article 5-16.04**), les congés pour activités professionnelles (**articles 5-17.01, 5-17.04 et 5-17.05**), les congés de perfectionnement sans salaire (**articles 7-3.02 et 7-3.03**), les congés avec salaire pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise (**article 7-6.00**), voir les articles ciblés;
- le programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT), voir l'**article 5-14.00**;
- l'assurance vie (**article 5-5.11**), l'assurance traitement (**articles 5-5.17 et 5-5.17**) et l'assurance maladie (**article 5-5.15**) et l'assurance invalidité (**article 5-5.17**), voir les articles ciblés;
- les droits parentaux, voir le Guide des droits parentaux produit par la FNEEQ (CSN), sur le site www.fneeq.qc.ca.

Toutes les enseignantes et tous les enseignants cotisent au régime de retraite (RREGOP).

Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant

- à temps complet est réputé accomplir 37 heures de travail par semaine;
- à temps partiel est réputé accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application du « 37 heures » au prorata de son équivalent temps complet;
- chargé de cours est réputé accomplir 3,6 heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée (voir l'**annexe V-3**).

Recours

Le **chapitre 9 (Grief et arbitrage)** de la convention collective prévoit une procédure de grief et une procédure d'arbitrage afin de régler tout litige relatif à l'application de la convention collective. Si une enseignante ou un enseignant se croit lésé dans ses droits, le syndicat est un intervenant privilégié auquel il faut être très à l'aise de demander conseil.