ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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

VERSION ADMINISTRATIVE

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collèges (CPNC)
deuxième trimestre, 2000

PRÉAMBULE

La Fédération des cégeps et la FNEEQ (CSN) ont convenu, en date du 7 décembre 1999, de la production d'un texte unique contenant l'ensemble des dispositions nationales et locales, à savoir :

a) l'entente intervenue nationalement;

b) l'annexe VIII - 4 de la convention collective 1995-1998;

c) les dispositions relatives aux matières suivantes : *Comité des relations de travail, Commission pédagogique, Congés pour activités professionnelles et congés sans salaire (sauf ceux prévus pour les congés parentaux et pour une charge publique), Département, Disponibilité, Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence), Harcèlement sexuel, Mesures disciplinaires, Modalités de versement du salaire, Reconnaissance des parties locales, Santé-sécurité*, précédées du préambule suivant :

> « Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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. »

Le même préambule s'applique pour les dispositions mentionnées au point 2 de l'entente du 7 décembre 1999;

d) les dispositions relatives aux autres matières de l'Annexe A, 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. »

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 Champ d'application 6
Article 2-2.00 Reconnaissance 7
Article 2-3.00 Non-discrimination 9
Article 2-4.00 Accès à l'égalité 10
Article 2-5.00 Harcèlement sexuel 14

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

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

CHAPITRE 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00 Fonctionnement départemental et comité de programme 22
Article 4-2.00 Information 26
Article 4-3.00 Comité des relations du travail 28
Article 4-4.00 Sélection des enseignantes et enseignants réguliers 33
Article 4-5.00 Commission pédagogique 34

CHAPITRE 5 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00 Engagement 38
Article 5-2.00 Permanence 43
Article 5-3.00 Ancienneté 45
Article 5-4.00 Modalités de la sécurité d'emploi 49
Article 5-5.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement 77
Article 5-6.00 Droits parentaux 88
Article 5-7.00 Charge publique 105

Article 5-8.00 Jours fériés 107
Article 5-9.00 Congés spéciaux 108
Article 5-10.00 Échanges intercollèges 110
Article 5-11.00 Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel 111
Article 5-12.00 Congé à traitement différé ou anticipé 112
Article 5-13.00 Échanges avec une institution d'enseignement hors Québec 120
Article 5-14.00 Programme volontaire de réduction du temps de travail 122
Article 5-15.00 Congé sans salaire 125
Article 5-16.00 Congé mi-temps 126
Article 5-17.00 Congé pour activités professionnelles 128
Article 5-18.00 Mesures disciplinaires 130
Article 5-19.00 Responsabilité civile 134
Article 5-20.00 Santé et sécurité au travail 135

CHAPITRE 6 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 Salaire 137
Article 6-2.00 Calcul de l'expérience 139
Article 6-3.00 Évaluation de la scolarité 142
Article 6-4.00 Échelles de salaires de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel 147
Article 6-5.00 Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours . 151
Article 6-6.00 Modalités de versement du salaire 153
Article 6-7.00 Frais de déplacement 155

CHAPITRE 7 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 Dispositions générales 156
Article 7-2.00 Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire ... 158
Article 7-3.00 Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire ... 160
Article 7-4.00 Comité de perfectionnement 161
Article 7-5.00 Réinstallation 163

CHAPITRE 8 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00 Dispositions générales 164
Article 8-2.00 Dispositions relatives aux vacances 165
Article 8-3.00 Dispositions relatives à la disponibilité 167
Article 8-4.00 Tâche d'enseignement 169
Article 8-5.00 Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers 171
Article 8-6.00 Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant 176
Article 8-7.00 Formation continue 179

CHAPITRE 9 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 Procédure de soumission d'un grief 181
Article 9-2.00 Procédures d'arbitrage 183

CHAPITRE 10 - DIVERS

Article 10-1.00 Divers 192

ANNEXES

SECTION I - TÂCHE

I - 1 Détermination de la charge individuelle de travail 194
I - 2 Allocations en ETC pour chaque volet de la tâche 200
I - 3 Liste des disciplines 202
I - 4 Annexe relative à la détermination des disciplines 207
I - 5 Collège régional Champlain 208
I - 6 Pavillons 209
I - 7 Conditions particulières pour les enseignantes et enseignants oeuvrant dans les sous-centres 210
I - 8 Lettre d'entente relative à l'augmentation du taux de réussite des étudiantes et des étudiants et à la réduction des coûts qu'entraîne la reprise des cours échoués 212
I - 9 Lettre d'entente sur les garanties 213

I - 10 Cégep régional de Lanaudière 214

SECTION II - SÉCURITÉ D'EMPLOI

II - 1 Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la sécurité d'emploi 215

II - 2 Liste du secteur auquel est rattaché chaque collège 219
aux fins de l'application de la sécurité d'emploi 219

II - 3 Frais de déménagement 224

II - 4 Formulaire à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet prévu 227

II - 5 Calcul de l'ancienneté aux fins de replacement 228

II - 6 Formulaire de déclaration d'emploi 229

SECTION III - ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES

III - 1 Annexe relative aux conditions de travail applicables aux enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi 232

III - 2 Annexe relative au Collège Lionel-Groulx 251

III - 3 Annexe relative au Collège Marie-Victorin 252

III - 4 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière 254

III - 5 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne 256

III - 6 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à Joliette et au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne 257

III - 7 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à Joliette et au Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption 258

III - 8 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption 259

III - 9 Enseignantes et enseignants en aéronautique de l'école nationale d'aérotechnique du Collège Édouard-Montpetitet du Collège John Abbott 260

SECTION IV - GRIEFS ET ARBITRAGE

IV - 1 Formulaire de grief 261

IV - 2 Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage (FNEEQ (CSN)) 263

IV - 3 Mesures transitoires relatives aux plaintes et aux griefs 265

SECTION V - AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES

V - 1 Annexe relative aux modalités d'application du programme de retraite progressive 266

V - 2 Lettre d'intention relative aux régimes de retraite 269

V - 3 Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi 289

V - 4 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 290

V - 5 Annexe relative au fonds de développement pour la coopération et l'emploi (Fondaction) 292

V - 6 Liste des organismes dont la loi prévoit au 4 février 2000 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement 293

V - 7 Annexe relative aux droits parentaux 295

V - 8 Effet du régime fédéral d'assurance-emploi, d'un régime de congés parentaux ou de la *loi sur les normes du travail* 296

V - 9 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales 297

V - 10 Annexe relative à Bâtirente 298

V - 11 Engagement concernant des dépôts additionnels au fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) 299

SECTION VI - SALAIRES ET PRIMES

VI - 1 Échelles de salaires 300

VI - 2 Disparités régionales 312

VI - 3 Nouvelle structure salariale 320

VI - 4 Équité salariale 322

VI - 5 Rétroactivité 324

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

VII - 1 Liste des corrections apportées 326

VII - 2 Élaboration des programmes d'études 334

VII - 3 Mesures transitoires 335

VII - 4 Conditions de travail et de rémunération des chargées et chargés de cours enseignant dans les AEC à la formation continue 337

SECTION VIII - MATIÈRES LOCALES

VIII - 1 Arrangements locaux 338

VIII - 2 Contrat d'engagement 340
VIII - 3 Lettre d'entente relative aux matières *ancienneté* et *grief et arbitrage* 342

CHAPITRE 1 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Interprétation

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

1-1.02
Les présentes stipulations sont rédigées selon des règles d'écriture différentes de celles qui ont été utilisées antérieurement de façon à améliorer la qualité du français et à tenir compte de la féminisation. Le lexique utilisé se trouve à l'annexe VII-1.

Article 1-2.00 - Définitions

Les expressions suivantes signifient :

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

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

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

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

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

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

a) qui sont mariées et cohabitent;
b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

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

fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

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

1-2.11 Enseignante ou enseignant chargé de cours :
Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège et qui fournit, en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée.

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

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

1-2.14 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 ou enseignants bénéficiant d'un congé ou d'une libération avec ou sans salaire.

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

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

a) enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat de moins de douze (12) mois, mais pour une charge à l'enseignement régulier équivalente à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et qui assure une disponibilité conforme à la clause 8-3.01;

ou

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

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

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

1-2.19 Gouvernement :
Le Gouvernement du Québec.

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

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

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

1-2.23 Ministre :
La ou le ministre de l'Éducation.

1-2.24 Partie patronale nationale :
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.*

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

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

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

ou

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

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

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

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

1-2.29 Stipulation :
Disposition négociée et agréée par les parties nationales.

1-2.30 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 l'accréditation accordée au Syndicat.

2-1.02
Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la ou 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 la décision de la ou 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.

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

2-2.03
Aux fins de la clause 2-2.01, les représentantes ou représentants officiels de la FNEEQ (CSN) peuvent demander par écrit de rencontrer au niveau national les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et de la ou du Ministre. Celles-ci ou ceux-ci sont tenus de recevoir les représentantes ou représentants de la FNEEQ (CSN) dans les dix (10) jours ouvrables de la demande et un procès-verbal est produit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

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

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

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

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

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

Ce comité a pour mandats :

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

b) d'analyser les recommandations du rapport 1996-1997 du président des arbitres et de suggérer des mesures susceptibles d'améliorer l'efficacité des mécanismes d'arbitrage des griefs;

c) d'examiner le problème de la durée des contrats des enseignantes et enseignants à temps partiel au regard des dispositions de l'assurance-emploi;

d) d'analyser la situation dans les Collèges et de dresser un bilan au plus tard le 30 juin 2001 au regard de la démarche programme;

e) de traiter les plaintes relatives à l'évaluation de la scolarité qui lui sont confiées en vertu de la clause 6-3.10.

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

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

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

2-2.07
Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions prévues à la convention collective.

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

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

Article 2-3.00 - Non-discrimination

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

Article 2-4.00 - Accès à l'égalité

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

– une analyse des effectifs :
cette analyse tient 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 formation continue);

– 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 comprend notamment :

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 (par exemple, une analyse des effectifs).

2-4.05
Le Collège implante le programme d'accès à l'égalité élaboré par le comité si la recommandation du comité est unanime.

2-4.06
Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une stipulation de la convention collective ne prend effet qu'après entente entre les parties nationales.

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

2-4.07
Les parties nationales forment 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 :

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, 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 nationales toute recommandation utile, plus particulièrement toute étude technique jugée pertinente.

De nouveaux mandats peuvent être déterminés par le comité consultatif national d'accès à l'égalité et doivent être entérinés par les parties nationales.

2-4.08
Les parties syndicales au CCNAE reçoivent annuellement une banque de données comprenant les renseignements disponibles permettant de produire un portrait statistique

du personnel enseignant, la première banque transmise étant celle de l'année 1998-1999.

2-4.09
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.

2-4.10
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 de 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 convenus 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 représentants du Collège, du Syndicat et, s'ils le désirent, des étudiantes et étudiants, des professionnelles et professionnels, du personnel de soutien et des cadres. Le comité détermine son mode de fonctionnement.

2-5.05
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.

2-5.06
Le Collège implante la politique contre le harcèlement sexuel élaborée ou révisée par le comité si la recommandation du comité est unanime.

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositions suivantes sont 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 dont le grief est en audience devant un tribunal d'arbitrage et une représentante ou un représentant officiel du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3-2.00 - Droits syndicaux

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

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

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

Les dispositions suivantes sont 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 convenus entre les parties et réservés exclusivement à cette fin, les avis, bulletins et documents pouvant intéresser les enseignantes et enseignants.

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

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

Article 3-3.00 - Cotisations syndicales

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

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

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

3-3.03
Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales déduites à la source sur chaque versement de salaire. Ce chèque est remis au Syndicat entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois; il porte le montant mensuel perçu pour le mois précédent et est accompagné d'un état détaillé de la cotisation. Une copie de cet état est transmise à la FNEEQ (CSN) tous les mois.

L'état détaillé indique: les noms et prénoms des enseignantes et enseignants, le 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 ou au commissaire général du Travail de statuer si une personne doit rester couverte par l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si la personne ne le demeure pas, selon la décision de la ou du commissaire du Travail, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

CHAPITRE 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00 - Fonctionnement départemental et comité de programme

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

4-1.02 Comité de programme

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

b) Ce comité a pour mandat de :

- définir ses règles de régie interne et former des comités, s'il y a lieu ;
- s'assurer de la qualité et de l'harmonisation pédagogique du programme, de l'intégration des apprentissages et de la cohérence interdisciplinaire ;
- participer au développement, à l'implantation et à l'évaluation du programme ;
- faire toute recommandation susceptible d'améliorer la qualité du programme.

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

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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
Aux 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;

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 étudiantes et étudiants dans le cadre des conditions générales établies par le régime des études;

9. recommander au Collège des choix de cours complémentaires offerts aux étudiantes et étudiants;

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 et enseignants;

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 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 8-5.04 et 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 qui, au moment de son entrée en fonction, est à l'emploi du Collège.

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

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

4-1.10
La coordonnatrice ou le coordonnateur du département coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions du département prévues à la clause 4-1.05.

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;

2. s'assurer que soient définis les objectifs, appliquées les méthodes pédagogiques et établis les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont le département est responsable;

3. voir à ce que soient donnés 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'étudiante ou l'étudiant;

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 de la clause 8-5.04 pour assumer la charge de coordonnatrice ou coordonnateur du département et la coordination des départements qui dispensent l'enseignement professionnel sous forme de stages ou d'ateliers tel que cela est prévu aux *Cahiers de l'enseignement collégial,* sous réserve de la clause 8-5.07.

b) Le collège répartit le dégrèvement de charge obtenu conformément à l'alinéa a) de la présente clause, 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 ces organismes au sein desquels le Syndicat a désigné, nommé ou suggéré des membres ainsi qu'une copie des avis de convocation, projets d'ordre du jour et procès-verbaux du Conseil d'administration.

4-2.05
Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le début de chaque session, le Collège transmet, au Syndicat et à la FNEEQ (CSN), un exemplaire de la liste complète des étudiantes et étudiants réguliers ainsi que celle des étudiantes et étudiants à la formation continue qui suivent des cours intégrés à l'horaire des étudiantes et étudiants réguliers et des cours auxquels elles ou ils sont inscrits.

4-2.06
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 de 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 (CRT) est un comité permanent regroupant les parties. Il sert à discuter et à rechercher une entente sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à l'enseignement régulier sauf pour les cas prévus aux priorités 1, 3, 4, 5, 6, 8, 13 et 14 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17;

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

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

j) la détermination d'une politique de suppléance;

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

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

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

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

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

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

4-3.15

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

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

b) aux transferts;

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

d) à l'évaluation de l'expérience;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4-4.00 - Sélection des enseignantes et enseignants réguliers

Les dispositions suivantes sont 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 d'enseignantes ou d'enseignants.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4-5.00 - Commission pédagogique

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

4-5.01
La Commission pédagogique (CP) 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 étudiantes et étudiants 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 audiovisuels 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 étudiantes et étudiants, aux choix de cours complémentaires offerts aux étudiantes et étudiants;

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 études;

b) de représentantes et de représentants des enseignantes et enseignants désignés par le Syndicat;

c) si elles ou ils le désirent, de représentantes et de représentants du personnel professionnel, du personnel de soutien ainsi que des étudiantes et étudiants.

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 à des fins particulières, la Commission pédagogique peut consulter et inviter à ses séances les personnes 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 CP 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 CP 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 qui suivent 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 CP.

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 CP 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 CP.

4-5.15
Avant la fin de l'année d'enseignement, la CP soumet au Collège son plan de travail pour l'année d'enseignement suivante.

4-5.16
À défaut par la CP 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, étudiantes et étudiants) 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 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 un seul enseignant, le Collège engage une enseignante ou un enseignant avec un contrat pleine charge session et lui verse un demi-salaire annuel.

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

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

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

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

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

d) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ayant une charge de soixante (60) unités ou plus à l'enseignement régulier qui donne aussi des cours à la formation continue, des cours d'été ou de la suppléance devient enseignante ou

enseignant à temps complet si ces cours, lorsque comptabilisés selon l'annexe I - 1, lui permettent d'atteindre une charge de quatre-vingts (80) unités et qu'elle ou il ne l'atteindrait pas autrement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-1.08
Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17 à une enseignante ou un enseignant non permanent ayant accumulé au Collège moins de trois (3) années d'ancienneté aux 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 un enseignant non permanent ayant accumulé au Collège au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années 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 l'enseignant la priorité d'emploi est fondée sur un motif raisonnable.

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

5-1.10
Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, le personnel enseignant en est informé par 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 visée et les exigences normalement requises. Une copie de cet avis est remise en même temps au Syndicat et transmise à l'enseignante en congé de maternité.

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, une enseignante ou un enseignant peut poser sa candidature par écrit au Collège.

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.

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

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

5-1.13
Sauf par accord mutuel entre enseignantes ou enseignants, l'enseignante ou l'enseignant qui fait de la suppléance est rémunéré, sous réserve de l'alinéa I) de la clause 5-4.07, de l'alinéa d) de la clause 5-1.03 ou de pratiques locales différentes compatibles avec la convention collective, au taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'annexe VI - 1.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

5-1.14
L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait, par contrat écrit, sur le formulaire prévu à l'annexe VIII - 2. Une copie intégrale du contrat signé est remise immédiatement au Syndicat.

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

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

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

5-1.17
Le Collège remet un exemplaire de la convention collective à une nouvelle enseignante et un nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ce contrat peut être déclaré nul et non avenu par cette enseignante ou cet enseignant. De la même façon, l'enseignante ou l'enseignant fournit les documents

attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi le contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation de ces documents.

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

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

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

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

Article 5-2.00 - Permanence

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

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 l'acquisition de la permanence.

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

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

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

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

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

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

Article 5-3.00 - Ancienneté

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

5-3.02
À l'entrée en vigueur de la convention collective, la liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 est la liste officielle d'ancienneté en vigueur à la session d'automne 1999 établie selon les stipulations de la convention collective 1995-1998.

Pour la confection de la liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 de l'automne 2000 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
Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

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

b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.11;

c) pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;

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

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

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

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

a) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission 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 prévus à la convention collective;

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

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

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

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

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

j) durant la première 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 un congé spécial ou un jour 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 5-11.00;

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

5-3.07

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

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

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

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

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

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

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

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

b) par un congédiement;

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

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

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

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

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

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

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

5-4.02
Dès que le Collège, aux fins de l'enseignement régulier, entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert des responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, un tel transfert, cession ou modification est obligatoirement étudié au comité des relations du travail (CRT) au moins six (6) mois avant que le transfert, la cession ou la modification ne prenne effet.

5-4.03
A) Avant toute cession ou tout transfert total ou partiel d'enseignement, le Collège tente d'obtenir des tiers visés l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail des enseignantes et enseignants qui pourraient être touchés.

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

B) Lorsqu'une fermeture totale d'un Collège, une fermeture tot ale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, des modifications au régime des études, ou des modifications aux programmes d'enseignement décidées par l'autorité compétente occasionnent un surplus d'enseignantes ou d'enseignants permanents ou des pertes d'emploi pour des enseignantes ou enseignants non permanents dans un Collège, les parties nationales, dans le cadre de la clause 2-2.03, peuvent convenir de modalités particulières pour régler ces cas de surplus d'enseignantes ou d'enseignants ou des pertes d'emploi. À défaut d'entente, les modalités de la sécurité d'emploi prévues à

la convention collective s'appliquent intégralement aux enseignantes et enseignants touchés, selon les dispositions relatives aux enseignantes et enseignants permanents ou non permanents.

5-4.04
Lorsque le Collège doit réduire le nombre de ses enseignantes ou enseignants permanents, à l'intérieur des disciplines touchées, il convoque le C.R.T. avant de procéder à des mises en disponibilité.

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

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

et

b) d'autre part, la somme du nombre de postes déterminé à la clause 8-5.08 et du nombre de charges d'enseignement à temps complet prévu pour la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante.

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

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

5-4.06
A) Lorsque, dans une discipline donnée, par l'application de la clause 5-4.05, il y a un surplus d'enseignantes ou d'enseignants, le Collège procède à la mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants permanents. Le Collège commence d'abord par celle ou celui qui a le moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, par celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, par celle ou celui qui a le moins de scolarité, selon les critères prévus à la convention collective et sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00.

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

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

B) Au plus tard le 30 octobre suivant, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant visé s'il constate que la prévision de surplus de personnel dans la discipline visée, établie conformément à la clause 5-4.05 ne s'est pas réalisée, en ce qui concerne le nombre de postes déterminé par l'application de la clause 8-5.08.

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

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

C) Après le 30 octobre, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui est ou devient à temps complet. Cette annulation se fait dès l'obtention ou l'atteinte d'une charge d'enseignement à temps complet. Toutefois, dans ce cas, si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le 1er 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) De plus, en tout temps, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui est assuré d'obtenir son plein salaire du Collège, compte tenu de toute charge d'enseignement dont elle ou il est assuré et des fonctions qu'elle ou il accepte d'occuper à la condition qu'il n'y ait, dans sa discipline, d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ayant plus d'ancienneté ou, à ancienneté égale, ayant plus d'expérience ou, à expérience égale, ayant plus de scolarité. Toutefois, dans ce cas, si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le 1er avril, celle-ci ne vaut que pour l'année d'engagement pendant laquelle le plein salaire a été atteint et ne peut avoir pour effet d'annuler la mise en disponibilité pour l'année d'engagement suivante.

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

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

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

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

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

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui est replacé dans un autre Collège du même secteur selon le 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 ne plus être à l'emploi de son ancien Collège à compter de l'entrée en vigueur de son contrat dans son nouveau Collège.

B) Le Bureau de placement fait parvenir, au plus tard le 5 juin, à chaque enseignante ou enseignant mis en disponibilité inscrit au Bureau, une même liste indiquant :

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

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

De même, le Bureau de placement fait parvenir à chacun des Collèges et des Syndicats, au plus tard le 5 juin, le nom des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet et, pour chacune d'elles et 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, qui ne contient que les renseignements prévus au sous-alinéa 1) de l'alinéa B) de la présente clause.

De plus, il expédie au plus tard le 7 septembre une troisième (3e) liste qui contient les charges annuelles de remplacement à temps complet par Collège et par discipline en indiquant la langue d'enseignement; cette liste est transmise aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité des disciplines visées par la liste.

Enfin, il expédie au plus tard le 7 octobre une quatrième (4e) liste qui contient les postes disponibles par Collège et par discipline en indiquant la langue d'enseignement.

D) L'enseignante ou l'enseignant exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans la zone où est situé son Collège, dans sa discipline. Si elle ou il le désire, elle ou il exprime aussi son choix pour un 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 des Collèges d'une autre zone, dans sa discipline ou dans une autre discipline, s'il y a lieu.

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

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

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

précédents. Dans ce cas, le Collège transmet au Bureau de placement le nom de cette enseignante ou de cet enseignant.

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

1. l'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir de son ancienneté pour combler un poste disponible dans un Collège d'une autre zone si ce poste disponible est choisi et comblé par une enseignante ou un enseignant d'un Collège de cette zone.

2. Dans l'application du sous-alinéa 14 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, le Bureau de placement offre le poste à une enseignante ou 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.

   Lorsque 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.

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

F) L'enseignante ou l'enseignant à qui le Bureau de placement offre un poste disponible dans son Collège ou dans un autre Collège dispose d'un délai de sept (7) jours à la suite de la réception de l'avis écrit à cet effet pour faire connaître sa réponse par écrit. À moins de dispositions contraires prévues au présent article et si le poste offert répond aux conditions prévues au sous-alinéa 1 ou 2 ci-dessous, selon le cas, l'enseignante ou l'enseignant accepte un poste soit dans un Collège de sa zone, soit dans un Collège d'une autre zone 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 est disponible et correspond à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou, sous réserve du dernier paragraphe de la clause 5-4.17, qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité et l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité, à moins que l'enseignante ou que l'enseignant ne désire aussi enseigner dans une autre langue. Le Collège accepte cette enseignante ou cet enseignant.

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

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

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

L'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa à qui le Bureau de placement a offert un poste dans un autre Collège mais pour qui une pleine charge d'enseignement à l'automne est disponible dans son Collège d'origine au même moment n'occupe le poste offert qu'à la session d'hiver. Cependant, malgré l'alinéa G) de la présente clause, sa mise en disponibilité et son replacement sont annulés si les conditions prévues à l'un des alinéa B), C) et D) de la clause 5-4.06 se réalisent pour elle ou lui, au plus tard le 10 décembre, dans son Collège d'origine.

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

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

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

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants mis en disponibilité bénéficient de la même priorité d'engagement, seule l'enseignante ou seul l'enseignant ayant le moins d'ancienneté est tenu d'accepter le poste ou la charge annuelle de remplacement à temps complet qui lui est offert.

G) L'enseignante ou l'enseignant replacé selon les dispositions de la présente clause transfère, lorsqu'elle ou il passe à son nouveau Collège, tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage. De plus, elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi de son ancien Collège à partir du moment où le délai de cinq (5) jours prévu au premier (1er) paragraphe de l'alinéa A) de la présente clause, pour son droit de retour, est expiré.

H) Le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui refuse un poste ou une charge annuelle de remplacement à temps complet qui satisfait aux conditions de l'alinéa F) est rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi du Collège. Il en est de même si l'enseignante ou l'enseignant ne communique pas avec le Collège dans les sept (7) jours de la réception de l'avis prévu à l'alinéa F). 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.

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

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

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

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

De plus, lorsque la charge d'enseignement empiète sur la période de vacances de l'enseignante ou de l'enseignant, les dispositions de la clause 6-1.07 s'appliquent.

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

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

une ou des fonctions ou activités décrites à l'alinéa b) de cette clause ou, si elle ou il possède les compétences requises, une ou des fonctions ou activités décrites à l'alinéa c) de cette clause. La charge individuelle correspondante, pour une session donnée, est calculée selon l'annexe I - 1.

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

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

K) De plus, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité bénéficie des dispositions de la clause 5-4.22.

5-4.08
L'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet bénéficie des dispositions suivantes à compter du 1er avril de l'année de son contrat d'engagement jusqu'au 30 avril de la deuxième (2e) année qui suit l'échéance de ce contrat :

a) le nom de chaque enseignante et enseignant est transmis avant le 1er avril de son année d'engagement et inscrit au Bureau de placement; le Bureau dresse une liste des noms de ces enseignantes et enseignants visés et la transmet à chacun des Collèges et des Syndicats;

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

c) elle ou il obtient de son Collège le formulaire nécessaire pour poser sa candidature et ainsi bénéficier des priorités 22 et 23 prévues à l'alinéa a) de la clause 5-4.17;

d) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant des priorités 22 et 23 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 pose sa candidature par écrit aux postes ou charges de son choix auprès des Collèges visés dans les sept (7) jours qui suivent la date où une liste est rendue disponible sur un site Internet conformément à l'alinéa b) de la clause 5-4.11.

5-4.09
Chacun des Collèges du réseau :

a) transmet au Bureau de placement, avant le 1er avril, la liste des noms des enseignantes et enseignants non permanents ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;

b) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 10 mai, la liste des noms des enseignantes et enseignants mis en disponibilité ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;

c) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 10 mai, la liste des postes d'enseignement disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante; la même procédure s'applique jusqu'au 30 septembre chaque fois qu'un poste est à pourvoir;

d) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 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 30 septembre chaque fois qu'une telle charge est à pourvoir;

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

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

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

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

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

Toutefois, à compter du 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 ni aucun enseignant mis en disponibilité n'est disponible pour combler le poste ou la charge annuelle de remplacement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) le comité paritaire de placement a comme mandat :

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

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

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

4. d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu de la clause 5-4.21. Dans ce cas, seules les représentantes et seuls les représentants de la FNEEQ (CSN), du Ministère, de la Fédération des cégeps et la présidente ou le président participent aux rencontres.

5-4.13 <u>Frais de déménagement</u>

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

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

5-4.14 Disposition particulière

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

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 il répond aux conditions suivantes : être enseignante ou enseignant permanent et être admissible à la retraite ou à la retraite anticipée à la fin de ce congé en vertu de l'un des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic.

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

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

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

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

5-4.16

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, pendant sa période d'invalidité, le poste ou la charge obtenu en vertu de sa priorité lui est réservé jusqu'à son retour au travail.

À compter de cette date, l'enseignante ou l'enseignant occupe le poste ou la charge et l'ancienneté associée à ce poste ou cette charge lui est reconnue comme si elle ou il l'avait occupé depuis le début.

5-4.17

a) <u>Ordre de priorité d'engagement pour un poste</u>

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

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur le même poste, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00, au regard du deuxième (2^{e}) paragraphe de la priorité 3 et des priorités 4, 6, 8 à 12 et 17 à 24. Cependant, lorsque l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège visé les dossiers des candidates et candidats aux fins de sélection par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective.

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

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

L'ordre d'engagement est le suivant :

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

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

3. 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, pour un poste dans sa discipline

   ou

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

4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, pour les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il détenait un poste dans la discipline du poste

   ou

   l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins cinq (5) années d'ancienneté, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

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

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

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

8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, pour les trois (3) années 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 il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

9. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, pour un poste dans une autre discipline, jusqu'au 30 septembre suivant

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

10. la candidate ou le candidat engagé par le Collège pour une charge annuelle d'enseignante ou d'enseignant remplaçant, pour un poste dans la discipline de cette charge annuelle de remplacement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

11. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté, tant qu'il ne s'est pas écoulé trois (3) années depuis l'échéance de son dernier contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant dans la discipline du poste, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

12. l'enseignante ou l'enseignant permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son Collège, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

13. 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, pour un poste dans sa discipline;

14. 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, pour un poste dans sa discipline;

15. 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, pour un poste dans une autre discipline;

16. 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, pour un poste dans une autre discipline;

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

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

19. l'enseignante ou l'enseignant au niveau secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions de la clause 5-4.22;

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

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

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

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

24. l'enseignante ou l'enseignant non permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son Collège, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

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

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

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00, au regard du premier (1er) paragraphe de la priorité 3 et des priorités 5 à 8. Cependant lorsque l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet les dossiers des candidates et candidats aux

fins de sélection par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective.

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

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

L'ordre d'engagement est le suivant :

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

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

   ou

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

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

   ou

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

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

5. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, pour les trois (3) années 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 il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

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

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

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

c) <u>Autres candidatures</u>

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

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

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

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

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

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

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

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

scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00, au regard des priorités 2 et 3. Cependant, lorsque 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 l) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;

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

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

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

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

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

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité pour la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00, 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 I) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Pour une année donnée, le nombre total d'enseignantes et d'enseignants en recyclage en vertu de la présente clause pour les Collèges dont les Syndicats sont affiliés à la FNEEQ (CSN) est de dix-neuf (19) 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 dix-neuf (19) 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 soumet par écrit à son Collège un projet à cet effet. Ce projet comprend les objectifs poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des années, en plus d'indiquer clairement la durée du projet.

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

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

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

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

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

F) La durée du recyclage peut être d'une (1) à 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. Lorsque la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le recyclage n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C).

G) Lorsque le recyclage est réussi, la nouvelle discipline 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.

Si 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.

Lorsque le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à l'alinéa F), l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage 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.
Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans prévue à l'alinéa F), le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage 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.

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

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

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

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 demandes de recyclage d'une durée d'une session ou d'une année;

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

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

J) Lorsque le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets de recyclage visés aux sous-alinéas 1, 2 ou 3 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.

5-4.22 <u>Replacement intrasectoriel</u>

A) Aux fins de la présente clause, le Bureau de placement fait parvenir, le deuxième (2^{e}) lundi d'août, la liste des postes à l'enseignement régulier (formation générale et formation professionnelle) disponibles à l'ordre secondaire dans les établissements des commissions scolaires, aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité inscrits au Bureau de placement, à chacun des Collèges, à chacun des Syndicats et à la FNEEQ (CSN).

B) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité peut, si elle ou il le désire, exprimer son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans les établissements. Ce choix peut viser un poste disponible dans sa zone ou dans une autre zone.

Ces choix sont signifiés par écrit au Bureau de placement au plus tard sept (7) jours après la réception de la liste.

C) Le Bureau de placement transmet ensuite aux commissions scolaires les candidatures des enseignantes et enseignants ayant exprimé un choix pour le poste visé. Le poste doit correspondre à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou à une autre discipline, si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour ce poste.

D) Lorsque le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant choisi par la commission scolaire répond aux exigences requises pour l'obtention de l'autorisation légale permanente d'enseigner selon le règlement en vigueur, le Ministère délivre cette autorisation. Lorsque le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant ne répond pas

aux exigences requises, elle ou il est inscrit dans un programme de recyclage au terme duquel, s'il est réussi, le Ministère délivrera, selon le règlement en vigueur, l'autorisation légale permanente d'enseigner.

Ce recyclage est d'une durée maximale de douze (12) mois et comporte au plus trente (30) crédits.
L'enseignante ou l'enseignant en recyclage reçoit un plein salaire et bénéficie de tous les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

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

F) L'enseignante ou l'enseignant replacé suivant les dispositions de la présente clause transfère tous ses droits chez son nouvel employeur dans la mesure où ces derniers sont compatibles avec les dispositions de la convention collective qui y est en vigueur. À compter de la signature de son nouveau contrat chez son nouvel employeur, elle ou il n'est plus mis en disponibilité et est réputé ne plus être à l'emploi du Collège.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé se voit appliquer l'échelle salariale prévue pour une scolarité de seize (16) années si sa scolarité est inférieure à seize (16) années.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé bénéficie d'un droit de retour pour un poste disponible dans le réseau des cégeps jusqu'au 30 septembre de la deuxième année qui suit celle au cours de laquelle elle ou il a été replacé. À cette fin, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des priorités d'engagement prévues à l'alinéa a) de la clause 5-4.17 comme si elle ou il était mis en disponibilité dans son Collège d'origine.

L'enseignante ou l'enseignant qui désire exercer son droit de retour dans un poste disponible figurant sur les listes du Bureau de placement prévues aux alinéas B) et C) de la clause 5-4.07 en informe le Bureau de placement par écrit avant le 1er avril de chaque année. L'enseignante ou l'enseignant qui exerce son droit de retour sur un poste disponible du réseau des cégeps occupe ce poste au début de la session suivante.

G) L'enseignante ou l'enseignant dont la candidature a été retenue par une commission scolaire sur un poste au-delà de la zone de cinquante (50) kilomètres bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe II – 3 et ceux-ci sont assumés par son Collège.

H) L'enseignante ou l'enseignant dont la candidature a été retenue par la commission scolaire, qui occupe une charge d'enseignement à la session d'automne dans son Collège, peut être transféré immédiatement ou à la session suivante, selon son choix.

I) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité par une commission scolaire bénéficie de la priorité prévue pour elle ou lui à la clause 5-4.17. Dans ce cas, les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 s'appliquent avec les adaptations nécessaires. L'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé transfère chez son nouvel employeur tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

J) Sans limiter la portée des articles 9-1.00 et 9-2.00, tout cas litigieux relatif à l'application de la présente clause est référé aux parties nationales.

K) Si le règlement actuellement en vigueur relativement à l'obtention de l'autorisation légale permanente d'enseigner était modifié, les parties nationales conviennent de se rencontrer pour discuter des effets de cette modification sur l'application de la présente clause et pour la modifier, s'il y a lieu.

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

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-5.01
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite.

Aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé est considéré à temps complet.

Sous réserve de la clause 5-5.15, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire à temps complet maintient sa participation au régime d'assurance-maladie et en assume le coût. Elle ou il est admissible aux autres régimes si elle ou il en assume le coût, à la condition que les contrats-cadres le permettent.

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

5-5.02
Aux fins des présentes, l'expression « personnes à charge » signifie la conjointe ou le conjoint tel que cela est défini à la clause 1-2.06 ou l'enfant à charge d'une enseignante ou d'un enseignant tel que cela est défini à la clause 1.2.09.

5-5.03

a) L'invalidité est un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou 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 prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour une même invalidité.

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

5-5.04
Une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5) jours[1] de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'établisse à la satisfaction du Collège qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-5.05
Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par l'enseignante elle-même ou l'enseignant lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

5-5.06
a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention collective 1995-1998 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 1995-1998.

   De plus, ce régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, si le Comité syndical responsable des régimes d'assurances prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

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

---

[1] 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.

5-5.07
En contrepartie de la contribution du Collège au régime d'assurance-traitement prévu 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 SYNDICAL RESPONSABLE DES RÉGIMES D'ASSURANCES

5-5.08
La FNEEQ (CSN) a la responsabilité de l'établissement et de l'application du régime d'assurance-maladie. À l'entrée en vigueur de la convention collective, la FNEEQ (CSN) forme un comité composé de trois (3) personnes. Ce comité se met à l'œuvre dès sa formation et ses décisions sont finales. La FNEEQ (CSN) informe le CPNC du nom des membres du comité.

Le comité détermine les dispositions du régime d'assurance-maladie et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants. Le comité peut maintenir ou établir un ou plusieurs régimes complémentaires. Le coût de tous ces régimes est entièrement à la charge des participantes et participants. Les contrats peuvent être modifiés au cours de la convention collective.

Le Collège facilite la mise en place et l'application de tous les régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en assurant la transmission de l'information entre les enseignantes et les enseignants et l'assureur.

Le ou les régimes font l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur ou d'un groupe d'assureurs agissant comme assureur unique.

5-5.09
Le contrat est établi au nom de la FNEEQ (CSN) et comporte entre autres les dispositions suivantes :

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

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

5-5.10
Les membres du Comité peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire ni de droits et, jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables pour l'ensemble des membres du Comité, sans remboursement par le Syndicat. Elles ou ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur Collège leur verse néanmoins leur salaire habituel.

III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

5-5.11
L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est égal ou supérieur à soixante-dix pour cent (70 %) et l'enseignante ou l'enseignant à temps complet bénéficient, sans contribution de leur part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 $). Ce montant est de trois mille deux cents dollars (3 200 $) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est inférieur à soixante-dix pour cent (70 %).

5-5.12
Les enseignantes et enseignants qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficient, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeurent assurés selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

IV - RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE

5-5.13
Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité syndical responsable des régimes d'assurances, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'enseignante ou l'enseignant assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les services d'une chiropraticienne ou d'un chiropraticien nécessaire au traitement de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-5.14
Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-5.15
La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires, ou à la condition qu'elle ou il soit âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus.

5-5.16
Une enseignante ou un enseignant qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y redevenir admissible aux conditions suivantes :

a) elle ou il établit à la satisfaction de l'assureur :

- qu'antérieurement, elle ou il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
- qu'il est devenu impossible qu'elle ou il continue d'être assuré,
- qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) sous réserve de l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1er) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

V - ASSURANCE-TRAITEMENT

5-5.17
Sous réserve des dispositions des présentes, une enseignante ou un enseignant a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

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

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

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son traitement.

Cependant, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, cette prestation est portée à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement en utilisant le solde des jours de congés de maladie monnayables à son crédit. Le solde de ces jours de 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 jours de 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 : à l'utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne soit couvert par un régime complémentaire et collectif d'assurance-invalidité de longue durée.

5-5.18
Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.17, est le salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail sous réserve de la progression salariale résultant de l'année d'expérience additionnelle prévue à l'alinéa e) de la clause 6-2.01. Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le salaire servant de base est celui qu'elle ou il recevrait pour accomplir la charge qu'elle ou 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 5-5.17, est celui qu'elle ou il recevrait conformément à la clause 5-4.07.

5-5.19
Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer à son régime de retraite selon les règles de ce régime et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il verse les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 5-5.17, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Sous réserve des dispositions prévues à la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut d'enseignante ou d'enseignant ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie.

5-5.20
a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 5-5.17 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

5-5.21
Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) l'enseignante ou l'enseignant reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou il recevait à la date de l'accident. L'enseignante ou l'enseignant est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la 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 5-5.17, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de l'alinéa b) ou c) de la clause 5-5.17, selon le cas;

c) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et jusqu'à ce que la 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 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, s'il y a lieu, l'enseignante ou l'enseignant signe les formulaires pour permettre un tel remboursement;

d) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime 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 jours 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 est considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

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

5-5.22
Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

5-5.23
Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de un deux cent soixantième (1/260^{e}) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine régulière de travail.

5-5.24
La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out.

5-5.25
Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congés de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, mais sur présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-5.26.

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

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

Enfin, lorsque la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse le Collège pour le montant visé.

5-5.26
En tout temps, le Collège peut exiger de la part de l'enseignante ou de l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence : le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail sont à la charge du Collège.

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

Lorsque l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3^{e}) 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 lors que l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail sont à la charge du Collège.

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

5-5.27
S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

5-5.28
a) Le cas échéant, le 1er septembre de chaque année, le Collège crédite à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet à son emploi et couvert par le présent article sept (7) jours de 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 replacé 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 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.

5-5.29
Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année d'enseignement, le nombre de jours crédités selon l'alinéa a) de la clause 5-5.28 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou il n'est pas en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon l'alinéa a) de la clause 5-5.28 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, 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.

5-5.30
Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.11.

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité, le nombre de jours crédités est réduit au prorata du salaire qu'elle ou il reçoit par rapport au salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une charge complète.

5-5.31
Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une enseignante ou un enseignant a droit soit à la prestation prévue à la convention collective 1995-1998, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 5-5.17 de la présente convention collective, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-5.17 de la présente convention collective. Les enseignantes ou enseignants invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles ou ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

5-5.32
Les stipulations de la convention collective 1995-1998 concernant le paiement de la caisse de crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sont maintenues et le remboursement s'effectue comme suit :

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

La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives à son régime de retraite ou pour compléter les prestations d'assurance-traitement selon l'alinéa c) de la clause 5-5.17. Les jours au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 30 juin 1973 peuvent également être utilisés à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation, notamment en cas de congé parental.

5-5.33
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 5-5.28 de la convention collective;

b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sauf pour les jours transportés en vertu du protocole SPEQ;

c) après épuisement des jours mentionnés en a) et en b), les jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;

d) les jours transportés en vertu du protocole SPEQ.

Article 5-6.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

5-6.01
Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi 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-emploi ne prévoit rien.

5-6.02
A) Aux fins de l'application du présent article, l'expression « conjointe ou conjoint » est celle définie à la clause 1-2.06.

B) Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule ou un seul des deux conjoints, cette restriction s'applique quand l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié des secteurs 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 (DRHC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le revenu de l'enseignante excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

B) Le traitement hebdomadaire de base[(1)], le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

5-6.04
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignante ou l'enseignant un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-6.05
Aux fins d'application du présent article exclusivement, les expressions «enseignante à temps partiel», «enseignant à temps partiel», «enseignante ou enseignant à temps partiel» comprennent également, respectivement et selon le cas, «enseignante chargée de cours», «enseignant chargé de cours» et «enseignante ou enseignant chargé de cours», pour la durée de son contrat.

---

(1) On entend par «traitement hebdomadaire de base» le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant incluant le supplément habituel de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

Section II - Congé de maternité

5-6.06
L'enseignante enceinte 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 qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement ou d'un congé mi-temps sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-6.11 et 5-6.14 selon le cas.

L'enseignant dont la conjointe décède a droit d'utiliser 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 (20^{e}) 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 si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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 fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

5-6.10
Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante donne un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis est accompagné d'un certificat médical 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-emploi

5-6.11
L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service[(1)] et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-6.16 :

Commentaire : Les notes de bas de page 1 et 2 ne sont visibles car la police est de couleur blanche

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)[(2)] de son traitement hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, 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-emploi qu'elle reçoit.

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

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-emploi 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 la DRHC.

De plus, si la DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la DRHC, l'indemnité complémentaire prévue au premier (1er)

---

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

(2) 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-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

paragraphe du présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

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, jusqu'à la fin de la vingtième (20^{e}) 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 prévalue 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-emploi 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-emploi, 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-emploi

5-6.14
L'enseignante exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois,

a) 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, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi;

b) de même, 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, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un des deux motifs suivants :

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

ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si l'enseignante à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, 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 admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC 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), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement (annexe V - 6), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme visé à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-6.11 et 5-6.14 est réputée satisfaite, 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 habituel, il est entendu qu'aux 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, une 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 des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité 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 de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et versée par le Collège prend fin à compter de la fin de son contrat.

Par la suite, lorsque l'enseignante est rengagée 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 douze (12) 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;

f) lorsque le début du congé de maternité se situe entre deux (2) contrats, à l'intérieur d'une même session ou entre deux (2) sessions consécutives, l'indemnité de congé de maternité est versée à compter de la date du début du deuxième (2^{e}) contrat de l'enseignante. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de douze (12) 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 versée 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[1] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-6.11.

Lorsque 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, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, sous réserve de la clause 5-5.15;
- accumulation de vacances;
- accumulation de jours de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à un poste ou une charge et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter une partie ou la totalité de ses vacances qui se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente différente avec le Collège, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé de maternité.

L'enseignante ou l'enseignant prend sa période de vacances 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 ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, des prestations d'assurance-emploi, 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.

---

[1] Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 $).

L'enseignante peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou 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 de ce congé.

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

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 réputée ne plus être à l'emploi du Collège.

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 enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

L'enseignante présente dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante ainsi que les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

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

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite de l'enseignante à cet effet, le Collège lui verse une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles.

L'enseignante qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. Le Collège étudie alors la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits la tâche de l'enseignante affectée à un travail devant un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail devant l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, le Collège l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-6.23
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, si elle y a 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 utilise d'abord les quatre (4) jours mentionnés à cette clause.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-6.25
L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et se situe entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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 lorsqu'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 son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé se situe après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec le Collège.

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 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 s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. 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 également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à la clause 5-6.29, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si l'enseignante ou l'enseignant en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 5-6.38.

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.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel l'enseignante ou l'enseignant a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 5-6.28, il n'en résulte pas une adoption, l'enseignante ou l'enseignant est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

5-6.31 <u>Utilisation d'une réserve de jours de congés de maladie accumulés</u>
L'enseignante en congé de maternité qui a transporté au Collège une réserve de jours de congés de maladie accumulés en vertu d'une convention collective antérieure utilise, si elle le désire, sa réserve de jours de congés de maladie.

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

<u>Congé sans traitement ou partiel sans traitement</u>

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 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, lequel doit coïncider avec le début d'une session :

   i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;

   ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

Toutefois, les changements occasionnés par la prise du congé donnant droit aux prestations parentales de l'assurance-emploi ne sont pas considérés comme un changement au sens du paragraphe précédent.

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

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

b) l'enseignante ou l'enseignant qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. 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
Sous réserve de la clause 5-5.15 et selon les dispositions de la clause 5-5.01, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement ou partiel sans traitement maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. De plus, elle ou il peut participer aux autres régimes qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé, et elle ou il en assume le coût.

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 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 il aura indiquée dès son départ.

L'enseignante ou l'enseignant prend sa période de vacances 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.

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 et 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son Collège, pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Elle ou il en avise le Collège par écrit avant le 1er novembre, le 1er mars ou le 1er juin, selon le cas. Elle ou il continue d'accumuler son ancienneté, aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00, comme si elle ou il était à temps complet. Elle ou il maintient aussi sa permanence.

b) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06 et 5-6.26, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son Collège, jusqu'à l'expiration de son contrat.

c) Sous réserve des alinéas a) et b) qui précèdent, cette enseignante ou cet enseignant est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

5-6.36

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

5-6.37

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 il a 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 deux (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 précise la date du retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement du congé. En cas de désaccord du Collège quant à la fraction du congé partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant est informé par écrit de ce désaccord et a droit à un congé de zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet. 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 fait parvenir à l'enseignante ou 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 de ce congé.

L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente 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 réputé ne plus être à l'emploi du Collège.

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 donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé; sinon, elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi du Collège.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue donne un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours. Ce retour doit coïncider avec le début d'une session sauf si le Collège et le Syndicat en conviennent autrement.

5-6.41
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, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-6.21.

5-6.42
Sous réserve de la clause 5-5.15 durant un congé prévu au présent article, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. De plus, elle ou il peut continuer de participer aux autres régimes qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé, et elle ou il en assume le coût.

5-6.43
L'enseignante qui a bénéficié d'un congé de maternité a droit aux vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle a travaillé, soit un cinquième (1/5e) du salaire 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 indique 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
Aux fins du calcul de l'ancienneté et de l'expérience ainsi que de l'interprétation et de l'application de l'article 5-4.00, la période de congé prévue aux clauses 5-6.06, 5-6.26, 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-emploi, 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.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant 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, dans les cas suivants de responsabilité parentale :

a) l'enseignante ou l'enseignant ayant une ou un enfant à charge;

b) l'enseignante ou l'enseignant qui doit s'occuper d'une personne à charge ayant des problèmes de santé. Dans ce cas, le Collège peut exiger un certificat médical attestant 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 après un avis préalable de quinze (15) jours ouvrables. Ce délai peut être modifié avec l'accord du Collège.

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

5-6.51
Cette enseignante ou cet enseignant est considéré comme enseignante ou enseignant à temps partiel aux fins des régimes de retraite. Cependant, si elle ou il le désire et si le régime le permet, l'enseignante ou l'enseignant peut assumer le solde des cotisations et contributions équivalant à son congé pour bénéficier des avantages liés à ces régimes comme si elle ou il était à temps complet.

5-6.52
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 il accumulerait si elle ou il ne bénéficiait pas de ce congé;

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

c) une fraction d'année d'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00 pour toute année supplémentaire : cette fraction est obtenue en utilisant la méthode de calcul décrite à l'alinéa a).

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 poser sa candidature.

5-7.02
Sous réserve de l'application de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant qui pose sa candidature à une élection mentionnée à la clause 5-7.01 conserve le droit de reprendre immédiatement le travail en cas de défaite. Si elle ou il décide de se prévaloir de ce droit, elle ou il l'exerce dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite.

5-7.03
L'enseignante ou l'enseignant élu lors d'une élection mentionnée à la clause 5-7.01, ainsi que l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé à une fonction civique autre que députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal, commissaire d'école, ou à une autre fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, moyennant un avis écrit dans un délai raisonnable suivant l'élection ou la nomination, un congé sans salaire, pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignante ou l'enseignant, après en avoir avisé le Collège par écrit dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail sans salaire, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Toutefois, si ces absences portent préjudice grave à sa charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant peut convenir avec le département et le Collège des modalités permettant la prestation de son enseignement. Cependant, le Collège peut, après avoir soumis la question au CRT et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que l'enseignante ou l'enseignant prenne un congé sans salaire. L'enseignante ou l'enseignant peut alors continuer de participer aux régimes contributifs d'assurances collectives et de retraite pourvu qu'elle ou il en assume le coût et à la condition que le régime ou les contrats-cadres le permettent.

5-7.04
Au terme de son mandat, à la suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser le Collège au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de son intention de reprendre le travail de façon régulière.

L'enseignante ou l'enseignant reprend alors un poste semblable à celui qu'elle ou 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 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 - Jours fériés

5-8.01
Durant la session, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux congés prévus pour les étudiantes et étudiants au calendrier scolaire.

5-8.02
Aux fins exclusives de la clause 5-8.01, la session (automne ou hiver) est la période s'étendant du début des cours des étudiantes et étudiants au dernier jour d'évaluation, tel qu'il est prévu au calendrier scolaire.

Article 5-9.00 - Congés spéciaux

5-9.01
Pendant les périodes où l'enseignante ou l'enseignant est disponible au Collège au sens de la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant a droit, sur avis au Collège, à un congé sans perte de salaire, aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

b) le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, sœur, frère : trois (3) jours ouvrables consécutifs;

c) le décès de ses belle-soeur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père : le jour des funérailles; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables consécutifs;

d) le mariage de ses mère, père, fille, fils, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère : le jour du mariage;

e) le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage;

f) le jour du déménagement et une (1) seule fois par année;

g) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation...) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec l'enseignante ou l'enseignant;

h) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale.

5-9.02
Dans les cas visés aux alinéas b), c) et d) de la clause 5-9.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

5-9.03
L'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande par écrit ou qui, en cas d'urgence, après en avoir avisé le Collège, produit la justification écrite, obtient, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de salaire ni de droits.

5-9.04
L'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à agir à titre de jurée ou de juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droits.

5-9.05
La réserve de congés « sociaux » que l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au collège. Cette réserve peut être utilisée pour prolonger, sans perte de salaire, les congés spéciaux prévus au présent article d'un nombre de jours égal à celui permis par la convention collective. Seuls les jours additionnels sont déduits de la réserve.

Le Collège communique annuellement à l'enseignante ou à l'enseignant le solde de la réserve.

5-9.06
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 intercollèges

5-10.01
Deux (2) enseignantes ou enseignants d'une même discipline peuvent changer réciproquement de collège selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

a) il s'agit de deux (2) enseignantes ou enseignants permanents;

b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange coïncide avec le début de l'année d'enseignement du Collège d'origine;

c) chaque enseignante ou enseignant intéressé en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1er avril précédant l'année de l'échange;

d) chaque département touché transmet aux Collèges visés un avis favorable à ce sujet;

e) chaque Collège visé donne son accord par écrit, avant le 1er mai, après avoir soumis la question au CRT ou à une Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS), selon le cas.

5-10.02
Lors de l'échange, le lien d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant est maintenu avec son Collège d'origine; toutefois, cette enseignante ou cet enseignant, à toutes fins que de droit, est considéré à l'emploi du Collège d'accueil pour la durée de l'échange, sauf lorsqu'il y a des implications devant prendre effet après l'échange intercollèges.

5-10.03
À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors de cet échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-10.04
Après avoir soumis la question au CRT, un Collège peut mettre fin à cet échange à la fin d'une session par un avis d'un (1) mois à cet effet.

5-10.05
Après la durée maximale prévue à l'alinéa b) de la clause 5-10.01, si les deux (2) enseignantes ou enseignants sont d'accord et que chaque département et chaque Collège touchés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente de chacun des CRT ou RCS, selon le cas.

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est réputé ne plus être à l'emploi de son Collège d'origine et transfère tous ses droits dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions prévues dans la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage.

Article 5-11.00 - Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel

5-11.01
L'assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant permanent à une autre catégorie de personnel peut être faite à la condition que l'enseignante ou l'enseignant accepte l'offre du Collège.

5-11.02
L'assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant n'est possible qu'à des fonctions de cadre, de professionnelle ou de professionnel ou de technicienne ou de technicien.

5-11.03
Les modalités de départ et de retour sont convenues entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège avant le début de l'assignation.

5-11.04
Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle ou il est assigné s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant touché.

5-11.05
Une enseignante ou un enseignant peut être assigné provisoirement à temps complet ou à temps partiel et dans une seule catégorie de personnel à la fois.

5-11.06
Au terme de son assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge, avec tous ses droits et privilèges sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi, comme si elle ou il n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

5-11.07
Pendant qu'elle ou il est en assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant demeure soumis à l'application des mécanismes de replacement, mais si, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, elle ou il doit accepter un poste, elle ou il n'est pas tenu de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

5-11.08
L'assignation provisoire est d'une durée minimale de trois (3) semaines, d'une durée maximale d'un an et elle est renouvelable.

Article 5-12.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

5-12.01
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas mis en disponibilité d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Cependant, le régime n'a pas pour objectif de permettre à l'enseignante ou l'enseignant de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

5-12.02
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

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

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

5-12.03
La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans.

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

5-12.04
La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou douze (12) mois consécutifs. La période de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit, sauf dans le cas où le congé se situe en totalité avant la période de travail.

5-12.05
L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé en fait la demande écrite au Collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime. Le congé de six (6) mois vaut zéro virgule cinq (0,5) ETC.

5-12.06
Le Collège ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant invalide.

5-12.07
Le Collège n'est pas tenu d'accepter un nombre minimal de demandes de participation au régime de congé à traitement anticipé.

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

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

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

5-12.08
Au terme de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle ou il demeure à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

5-12.09
Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous au regard de la durée du régime et de la durée du congé :

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

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

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

Au cours de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir, du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de

dépendance, aucune autre rémunération que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

5-12.10
Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge individuelle de travail de l'enseignante ou de l'enseignant sont les mêmes que celles qu'elle ou il assumerait si elle ou il ne participait pas au régime.

5-12.11
Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle ou il aurait droit si elle ou il ne participait pas au régime.

5-12.12
Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, une (1) année de service est reconnue à l'enseignante ou l'enseignant pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du salaire qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi propre à son régime de retraite.

5-12.13
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il rembourse, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 5-12.09;

b) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou il a effectivement reçu depuis le début du régime;

c) si la période de congé se situe en totalité avant la période de travail et que la période de congé est en cours, l'enseignante ou l'enseignant rembourse au Collège, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé;

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de combler les écarts de

pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans 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 manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

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

5-12.14
Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où cette durée excède douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 5-12.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

5-12.15

a) Si l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime mais après la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).

b) Si l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité ou à la fin de la période de congé, si le congé est toujours en cours à cette date. Les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).

c) Si l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime mais avant la période de congé, le congé ne peut commencer et le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujetti à la cotisation au régime de retraite.

d) Malgré les alinéas précédents, le régime continue si l'enseignante ou l'enseignant est assuré de son plein traitement annuel au 30 octobre ou à la fin de la période de congé, selon le cas. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime.

e) De plus, si l'enseignante ou l'enseignant est replacé avant le 30 octobre, le régime peut être transféré chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

5-12.16

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

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

5-12.17
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant devient invalide au sens de l'article 5-5.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) si l'invalidité survient au cours de la période de congé :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignante ou de l'enseignant au terme de la période de congé.

Elle ou il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle ou il est encore invalide à l'expiration du régime, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel.

b) si l'invalidité survient après la période de congé :

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

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

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

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

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

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;

ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Ces montants non versés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

e) si l'invalidité dure plus de trois (3) mois :

i) dans les cas prévus à l'alinéa a), lorsque le congé se situe en totalité avant la période de travail, et dans les cas prévus aux alinéas b), c) et d) qui précèdent, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :

à compter du début du quatrième (4e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est basée sur le traitement prévu au régime.

ii) dans le cas prévu à l'alinéa a), lorsque la période de congé se situe après une partie ou la totalité de la période de travail, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à l'alinéa a) :

à compter du jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignante ou de l'enseignant au terme de la période de congé, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est basée sur le traitement prévu au régime.

f) si l'invalidité dure plus de deux (2) ans :

durant les deux (2) premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

i) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et il n'y a pas de perte de droits au niveau du régime de retraite (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime);

ii) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être assujetti à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

Les périodes d'interruption prévues à l'alinéa e) et au sous-alinéa i) de l'alinéa d) sont exclues de la durée du régime.

5-12.18
Si un congé de maternité (vingt (20) semaines) débute avant ou après la période de congé ou débute pendant la période de congé dans le cas d'un congé qui se situe en totalité avant la période de travail, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-emploi est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement habituel) 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 peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

5-12.19
Dans tous les cas où l'enseignante ou l'enseignant ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège lui verse, dès la première (1re) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

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

5-13.01
Une enseignante ou un enseignant du Collège et une enseignante ou un enseignant d'une institution d'enseignement hors Québec peuvent changer réciproquement d'institution d'enseignement selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

a) l'enseignante ou l'enseignant du Collège doit être permanent et détenteur d'un poste;

b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange doit coïncider avec le début de l'année d'enseignement et le retour de l'enseignante ou de l'enseignant du Collège doit coïncider avec le début d'une session;

c) l'enseignante ou l'enseignant fait la demande de l'échange à son Collège, par écrit, avant le 1er avril précédant l'année de cet échange;

d) le département visé doit transmettre au Collège un avis favorable à ce sujet;

e) le Collège doit donner son accord, par écrit, avant le 1er mai, après avoir soumis la question au Syndicat conformément aux dispositions de la convention collective.

5-13.02
L'enseignante ou l'enseignant du collège est couvert pendant la durée de l'échange par les dispositions suivantes :

a) à moins de stipulation expresse à l'effet contraire, l'échange avec une institution d'enseignement hors Québec ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement;

b) toutefois, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit du Collège aucun traitement au regard de la période de l'échange et son expérience est reconnue conformément à l'article 6-2.00;

c) pendant la durée de l'échange, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans salaire aux fins de la participation au régime d'assurance-maladie et les modalités des clauses 5-5.01 et 5-5.15 s'appliquent;

d) pour continuer de bénéficier durant la durée de l'échange des avantages découlant des autres régimes d'assurances ou des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût, à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent;

e) lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée de l'échange, le Collège met fin à l'échange à la fin de l'année d'engagement où la mise en disponibilité est signifiée.

5-13.03
L'enseignante ou l'enseignant de l'institution d'enseignement hors Québec est couvert par la convention collective pendant la période que dure l'échange, à l'exclusion des articles 5-2.00, 5-3.00 et 5-4.00 qui ne s'appliquent pas.

5-13.04
À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-13.05
Après avoir soumis la question au Syndicat conformément aux dispositions de la convention collective, le Collège peut mettre fin à un tel échange à la fin d'une session, sur avis d'un (1) mois à cet effet.

Article 5-14.00 - Programme volontaire de réduction du temps de travail

5-14.01
Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement qu'accomplit une enseignante ou un enseignant à temps complet. La charge annuelle d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant participant au programme ne peut être inférieure à zéro virgule quatre (0,4) ETC ou supérieure à zéro virgule neuf (0,9) ETC. Cependant, si la réduction de la charge d'enseignement ne vise qu'une seule session, la charge d'enseignement ne peut être supérieure à zéro virgule quatre-vingts (0,80) pour cette session.

5-14.02
La participation à ce programme de réduction du temps de travail est volontaire.

5-14.03 Admissibilité
L'enseignante ou l'enseignant est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il a au moins trois (3) années d'ancienneté.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant non permanent est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il détient une charge d'enseignement à temps complet pour l'année où elle ou il désire participer au programme.

5-14.04 Participation au programme
L'enseignante ou l'enseignant qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail en fait la demande, par écrit, au plus tard le 15 mai pour une participation à la session automne, et au plus tard le 15 novembre, pour une participation à la session hiver.

5-14.05
La participation au programme est établie pour une session à la fois ou pour toute l'année d'engagement selon la demande faite par l'enseignante ou l'enseignant et la réduction du temps de travail peut varier d'une session à l'autre.

Aux fins de la clause 5-14.06, l'enseignante ou l'enseignant qui a participé au programme à la session automne et qui participe à nouveau à la session hiver est considéré comme ayant participé une seule fois.

5-14.06
Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège est tenu d'accepter une demande de participation au programme. Cependant, pour une discipline donnée, le Collège n'est pas tenu d'accepter une demande de participation qui aurait pour effet que la somme des pourcentages de réduction de charges d'enseignement générés par le programme en équivalent temps complet (ETC) soit supérieure à dix pour cent (10 %) du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) ou qui aurait pour effet de permettre la participation de plus de six (6) enseignantes ou enseignants.
Malgré ce qui précède, le Collège est tenu d'accepter la demande de participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant par discipline.

5-14.07
Pour une demande visant la session automne ou toute l'année d'engagement, la réponse du Collège est transmise au plus tard le 27 juin à l'enseignante ou l'enseignant permanent et, à compter de cette date, à l'enseignante ou l'enseignant non permanent.

Pour une demande de participation au programme visant la session hiver, la réponse du Collège est transmise à l'enseignante ou l'enseignant au plus tard le 15 décembre .

5-14.08 <u>Salaire</u>
Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 5-14.01. Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il ne participait pas au programme.

5-14.09 <u>Réduction de la charge d'enseignement et disponibilité</u>
Pendant la durée de sa participation au programme, la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI_L est égal au pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de même que son aménagement sont convenus entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

5-14.10 <u>Ancienneté</u>
Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme.

5-14.11 <u>Expérience</u>
Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

5-14.12 <u>Invalidité ou droits parentaux</u>
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant s'absente en raison d'une invalidité ou d'un congé découlant des droits parentaux, la prestation ou l'indemnité versée pendant sa participation au programme est calculée au prorata de sa charge d'enseignement ainsi réduite.

5-14.13 <u>Régime de retraite</u>
Sous réserve des lois fiscales en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite le service qui lui serait reconnu si elle ou il ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant est celui qu'elle ou il aurait reçu n'eût été de sa participation au programme. De même, la contribution de l'employeur est versée sur le traitement que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu n'eût été de sa participation au programme.

5-14.14 <u>Assurance-maladie, vie et traitement</u>
Pendant sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats-cadres le permettent.

5-14.15
Sous réserve de la présente entente, la participation au programme volontaire de réduction du temps de travail ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu dans la convention collective, à l'exception des congés découlant des droits parentaux, des absences pour invalidité et des congés ou absences pour activités syndicales.

5-14.16
Les dates prévues aux clauses 5-14.04 et 5-14.07 peuvent être modifiées par entente entre les parties.

Article 5-15.00 - Congé sans salaire

5-15.01
Pendant la durée d'un congé sans salaire à temps complet, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie selon les modalités prévues aux clauses 5-5.01 et 5-5.15. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurances ou des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût, à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent.

5-15.02
L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire à temps complet se voit reconnaître toute expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

5-15.03
L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années ou l'enseignante ou l'enseignant permanent obtient, sur avis écrit au Collège et selon la procédure prévue au présent article, un congé sans salaire à temps plein pour l'année d'enseignement suivante. Un tel congé peut être renouvelé pour une année seulement.

5-15.04
En aucun cas, un tel congé ne peut être utilisé pour occuper un emploi à moins d'une autorisation écrite à la suite d'une entente au CRT.

5-15.05
Un tel avis doit être donné au Collège avant le 15 avril.

5-15.06
L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire accumule pendant la première (1re) année de ce congé une (1) année d'ancienneté.

5-15.07
Le Collège informe le Syndicat de tout avis d'un tel congé sans salaire.

Article 5-16.00 - Congé mi-temps

5-16.01
À moins de stipulation contraire dans la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est considéré comme une enseignante ou un enseignant à demi-temps aux fins des congés de maternité, des régimes d'assurances et de retraite.

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

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

5-16.02
L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire annuel et accumule pendant ce congé :

a) une demi-année d'expérience par année de congé pour sa charge au Collège;

b) toute autre expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

5-16.03
L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est une enseignante ou un enseignant à temps complet qui n'accomplit que la moitié de la charge annuelle qu'elle ou il assumerait autrement. Cette enseignante ou cet enseignant peut accomplir sa charge à l'intérieur d'une (1) ou deux (2) sessions de la même année d'enseignement.

5-16.04
L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années ou l'enseignante ou l'enseignant permanent obtient du Collège un congé mi-temps commençant la session suivante moyennant un avis donné au Collège avant le 15 avril ou le 15 octobre, selon le cas, et l'autorisation écrite du Collège donnée dans les dix (10) jours ouvrables de l'une ou l'autre de ces dates. Cette autorisation ne peut être refusée que pour un motif raisonnable. Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant non permanent, cette autorisation est conditionnelle à ce qu'elle ou il détienne ou obtienne une charge d'enseignement à temps complet pour l'année où elle ou il désire être en congé mi-temps.

5-16.05
L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire et accumule pendant ce congé:

a) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années;

b) une demi-année (½) d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire.

5-16.06
Sous réserve de l'application de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des clauses 5-16.03, 5-16.04 et 5-16.05 peut réintégrer son poste ou sa charge d'enseignement pour l'année scolaire suivante si elle ou il avise le Collège avant le 15 avril, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

Article 5-17.00 - Congé pour activités professionnelles

5-17.01
À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés pour activités professionnelles ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

5-17.02
L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un déla i raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège:

a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;

b) si elle ou il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

5-17.03
L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, si elle ou il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commissions 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 ve rtu de la présente clause ne subit de perte de salaire. De plus, sa charge d'enseignement est aménagée ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

5-17.04
L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donn é 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 recon nu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

5-17.05
L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en

vertu du programme d'aide aux étrangers, d'un programme d'échanges ou d'un programme d'enseignement extraterritorial.

5-17.06
L'autorisation du Collège à l'enseignante ou l'enseignant visé par les clauses 5-17.04 et 5-17.05 doit prévoir la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une session.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour elle ou lui au moment de son départ, le tout sous réserve de l'application de l'article 5-4.00.

5-17.07
À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés prévus au présent article ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-18.00 - Mesures disciplinaires

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

5-18.01
Le Collège ne peut imposer une mesure disciplinaire à une enseignante ou 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 sur le même sujet. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre à l'enseignante ou 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 exceptionnellement, si une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiante s et étudiants un préjudice qui, par sa nature et gravité, nécessite une intervention immédiate:

a) le Collège :

1. suspend temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire, en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et en envoyant une copie de cet avis en même temps au Syndicat;

2. dispose alors de 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 de son droit de recours à la procédure de grief, l'enseignante ou l'enseignant peut se faire entendre lors de cette rencontre.

c) les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à la clause 4-3.07 et la clause 4-3.08 ne s'applique pas.

d) l'enseignante ou l'enseignant peut faire parvenir sa démission écrite au Collège depuis le moment où elle ou il reçoit l'avis de suspension prévu à l'alinéa a) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Collège conformément à l'alinéa b) de la présente clause.

5-18.03
Toute décision relative à une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat, avec ses motifs. L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir au Collège sa démission écrite et, au Syndicat, une copie de sa démission.

5-18.04
Aucun aveu signé par une enseignante ou un enseignant ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant du Syndicat.

5-18.05
Dans les cas prévus à la clause 5-18.01, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 1er avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa a) de la clause 5-18.01 doit être justifié par un fait survenu après cette date.

5-18.06
Les avis et remarques adressés à l'enseignante ou l'enseignant ne peuvent être utilisés contre elle ou 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 une 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.

Une copie de toute doléance, remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant est transmise au Syndicat, à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne s'y soit opposé par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour où l'enseignante ou l'enseignant est informé conformément au paragraphe précédent.

5-18.09
Toute remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant peut être contestée par l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat par le recours au CRT et par la procédure de grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant ou du Syndicat après rencontre au CRT, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief de l'enseignante ou de l'enseignant ou du Syndicat.

5-18.10
À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à tout comité créé par le ministère de l'Éducation ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.

L'enseignante ou l'enseignant peut également exiger que soit portée à son dossier une appréciation favorable à son sujet de la part du CRT ou d'un tribunal d'arbitrage.

5-18.11
Une copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Une copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.07 est remise à l'enseignante ou l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

5-18.12
Si l'enseignante ou l'enseignant formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

5-18.13
Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension, du congédiement ou d'autres mesures disciplinaires.

5-18.14
Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires pour une juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou l'enseignant, il doit tenir compte de tout salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu.*

5-18.15
Si la décision du tribunal maintient une enseignante ou un enseignant dans ses fonctions, celle-ci ou celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme si elle ou il n'avait pas subi de mesures disciplinaires à moins que le tribunal n'en décide autrement.

Article 5-19.00 - Responsabilité civile

Les dispositions suivantes sont 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 pour l'enseignante ou l'enseignant et convient de n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire, ni de droits.

5-19.02
Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage l'enseignante ou l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière. Lorsque la perte, le vol ou la destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-19.03
Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait fait preuve de négligence grossière, le Collège ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre d'activités reliées à son enseignement.

Article 5-20.00 - Santé et sécurité au travail

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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 les accidents du travail, le Collège doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-20.02
Le Collège s'engage à fournir gratuitement, dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

5-20.03
En cas d'accident ou lors de la déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe immédiatement le Syndicat.

5-20.04
Les enseignantes et enseignants ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux étudiants et étudiants.

5-20.05
Le Collège fournit gratuitement aux enseignantes et enseignants tout vêtement particulier et équipement qu'il leur demande de porter ou que celles-ci et ceux-ci portent selon les exigences des règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Après avoir soumis la question au CRT, le Collège donne une somme forfaitaire aux enseignantes et enseignants concernés à titre de compensation ou leur fournit les vêtements suivants:

a) les uniformes aux infirmières et infirmiers qui doivent faire des stages en milieux hospitaliers; ces uniformes doivent être conformes aux exigences des milieux de stages;

b) les uniformes des enseignantes et enseignants des techniques paramédicales lorsque les milieux de stages l'exigent;

c) les vêtements et équipements nécessaires pour l'éducation physique;

d) les sarraus pour les laboratoires et les ateliers;

e) tout vêtement particulier pour les enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi.

5-20.06
Les vêtements particuliers fournis par le Collège conformément au présent article demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un vêtement doit être remplacé.

5-20.07
L'entretien des vêtements particuliers prévus au présent article est à la charge du Collège.

5-20.08
Le Collège doit convoquer le CRT conformément à l'article 4-3.00 sur tout litige que lui soumet le Syndicat relativement à la santé et la sécurité au travail. À cet effet, le Collège fournit, s'il y a lieu, la documentation qu'il possède et juge pertinente.

5-20.09
Les parties peuvent convenir de former un Comité paritaire de santé et sécurité au travail ayant le mandat de traiter toute question relative à la santé et à la sécurité au travail, étant entendu que toutes les autres catégories de personnel peuvent participer à ce comité.

Il n'y a qu'un seul comité par Collège.

5-20.10
Les parties peuvent convenir de mettre en place un programme d'aide aux enseignantes et enseignants.

L'introduction de la présente clause n'a pour effet d'invalider un programme déjà en place à la signature de la convention collective.

CHAPITRE 6 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Salaire

6-1.01
Aux 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 6-4.00 et l'annexe VI - 1 par l'expérience et la scolarité définies aux articles 6-2.00 et 6-3.00.

À compter du premier (1^{er}) jour de l'année d'engagement 2001-2002, à la suite d'une reconnaissance de dix-sept (17) ans de scolarité, une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de dix-sept (17) ans et moins, dans la limite de l'atteinte de l'échelon dix-sept (17).

Sous réserve du paragraphe précédent, un (1) échelon correspond à une (1) année d'expérience.

À compter du premier (1^{er}) jour de l'année d'engagement 2001-2002, lors du reclassement à dix-huit (18) ans, dix-neuf (19) ans ou dix-neuf (19) ans ou plus et un doctorat du 3^{e} cycle d'une enseignante ou d'un enseignant, à partir de l'échelle dix-sept (17) ans et moins, celle-ci ou celui-ci se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience reconnue par l'application de l'article 6-2.00 de la convention collective, dans la limite de l'atteinte de l'échelon quinze (15).

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 8-5.11.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une charge d'une durée de moins d'une (1) session est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet établi conformément à la clause 8-5.11. Toutefois, dans ce cas, la Ci_t est déterminée de la façon suivante :

$$CI_t = \frac{\Sigma \text{ CI réellement effectuée à chacune des semaines de travail}}{15}$$

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une pleine charge session reçoit un demi-salaire annuel.

La charge individuelle de travail d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel calculée selon l'annexe I - 1 ne peut entraîner un ETC inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session, à moins que la baisse des inscriptions aux cours impliqués ne conduise à une diminution du nombre d'heures de prestation (HC).

6–1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui donne un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle) ou qui fait de la suppléance de courte durée reçoit, pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'annexe VI - 1.

L'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire pour la supervision d'un stage pour lequel il n'existe pas de Ne_{jk}, lorsque l'annexe I - 1 ne s'applique pas, est rémunéré pour les heures requises par le plan de supervision.

6-1.04
Sous réserve de l'article 6-3.00, une enseignante ou un enseignant ne peut se voir attribuer un salaire basé sur une autre scolarité que celle correspondant à son attestation officielle de scolarité.

6-1.05
Le reclassement des enseignantes et enseignants se fait deux (2) fois par année. S'il y a lieu, le rajustement du salaire résultant du reclassement prend effet rétroactivement :

a) au 1er septembre de l'année d'engagement en cours :

1. si, au 31 août précédent, l'enseignante ou l'enseignant a complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité

   et

2. si elle ou il a fourni, avant le 31 octobre de cette année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01;

b) au début de la douzième (12e) paye de l'année d'engagement en cours :

1. si, à la fin de la onzième (11e) paye de cette année d'engagement, l'enseignante ou l'enseignant a complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité

   et

2. si elle ou il a fourni, avant le 31 mars de cette année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01.

6-1.06
L'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide pas l'attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant délivrée par la ou le Ministre avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

6-1.07

Chaque jour de travail effectué par une enseignante ou un enseignant à la demande du Collège durant les jours fériés visés à l'article 5-8.00 ou durant ses vacances est rémunéré au taux de un deux cent soixantième (1/260^{e}) du salaire annuel.

Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience

6-2.01

L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège les documents pertinents à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard trente (30) jours après sa date d'engagement.

Aux fins d'application de la convention collective, constitue une (1) année d'expérience :

a) 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 compétente;

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 sont considérés. À condition que cette expérience soit pertinente à l'enseignement, ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expérience d'une durée minimale 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
25 jours et plus = 1 mois

Note : aucune expérience d'une durée inférieure à un (1) mois ne peut faire l'objet de l'application de ces règles.

L'expérience professionnelle ou industrielle pertinente acquise à temps partiel est reconnue à l'enseignante ou l'enseignant suivant les règles du présent alinéa en y apportant les adaptations nécessaires;

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 ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Elle ou il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel ou comme chargée ou chargé de cours

Niveau	Jours	Heures ou périodes
Pré-scolaire, primaire 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 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 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 l'enseignant à l'emploi du Collège le 30 juin 1998 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 replacé est considéré à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01.

Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité

6-3.01
L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) au plus tard trente (30) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, ou conformément à la clause 6-1.05, s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant qui est reclassé.

6-3.02
S'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, le Collège procède à l'évaluation provisoire de la scolarité de cette enseignante ou de cet enseignant. Au plus tard trois (3) mois après le dépôt par l'enseignante ou l'enseignant des documents prévus à la clause 6-3.01, le Collège délivre l'attestation officielle de scolarité en se basant sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité* en vigueur ou par analogie avec des cas semblables du manuel, si le cas présenté par l'enseignante ou l'enseignant n'est pas prévu au manuel.

6-3.03
Si, pour une enseignante ou un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité, le Collège juge, selon les données du manuel, que l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, le Collège modifie la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant. Son salaire est alors modifié en conséquence.

6-3.04
Le Collège n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite d'une décision de modification à la baisse d'une évaluation provisoire de scolarité pour la période antérieure au premier (1er) jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cet avis de modification.

6-3.05
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne satisfait pas à une demande de document de la part du Collège dans les soixante (60) jours suivant la date de cette demande, le Collège émet une attestation officielle basée sur les documents considérés complets au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant.

Malgré le paragraphe précédent, si l'attestation du Collège est émise sur la base de documents incomplets, le Collège, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, réévalue la scolarité à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à l'enseignante ou l'enseignant.

6-3.06
L'attestation officielle de scolarité est remise à l'enseignante ou l'enseignant avec copie au Syndicat. Cette attestation fait état des références du *Manuel d'évaluation de la scolarité* pour chacun des documents pertinents à sa scolarité et des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.
6-3.07

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité supérieure à celle de l'évaluation provisoire , le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.05 ou à sa date d'engagement si elle est postérieure à une de ces dates.

Toutefois, si, exceptionnellement, la date d'entrée en fonction se situe entre le 15 août et le 1er septembre, le salaire est rajusté à cette date.

Lorsque le Collège verse à l'enseignante ou l'enseignant un montant rétroactif, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause 9-2.13, sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5e) mois qui suit le dépôt au Collège des documents relatifs à sa demande conformément aux directives du Collège.

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité inférieure à celle de l'évaluation provisoire, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté à partir de la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cette attestation.

6-3.08
Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, la FNEEQ (CSN) nomme une (1) représentante ou un (1) représentant accrédité auprès de la ou du Ministre. La ou le Ministre consulte cette représentante ou ce représentant avant d'ajouter une nouvelle décision au *Manuel d'évaluation de la scolarité* en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

6-3.09
La représentante ou le représentant accrédité avise la ou le Ministre dans les trente (30) jours qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au *Manuel d'évaluation de la scolarité* : les mois de juillet et août ne sont pas pris en compte pour le calcul du délai.

6-3.10
L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle peut, dans les soixante (60) jours de la réception de l'attestation par l'enseignante ou l'enseignant, déposer une plainte au Comité national de rencontre prévue à la clause 2-2.05. Le Syndicat peut aussi déposer une telle plainte aux mêmes conditions. Les mois de juillet et août ne sont pas pris en compte pour le calcul du délai.

6-3.11
Seule une position unanime du Comité national de rencontre constitue une décision relative à la plainte soumise. Dans ce cas, cette décision est transmise à l'enseignante ou l'enseignant, au Collège et au Syndicat et le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation officielle conforme à cette décision.

S'il n'y a pas de position unanime du Comité, la plainte est transmise au Comité de révision et de conseil prévu à la clause 6-3.12 et l'enseignante ou l'enseignant, le Collège et le Syndicat en sont informés.

6-3.12
Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un Comité de révision et de conseil est formé. Il est constitué comme suit :

- une (1) présidente ou un (1) président nommé pour le secteur de l'Éducation;

- une (1) représentante ou un (1) représentant de la partie patronale nationale;

- la représentante ou le représentant de la FNEEQ (CSN) mentionné à la clause 6-3.08.

Toutefois, les parties nationales nomment au moins une (1) ou un (1) substitut de leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si une ou un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient le membre désigné pour cette réunion.

Son mandat est de traiter des plaintes des enseignantes et enseignants qui lui sont transmises par le Comité national de rencontre et de recevoir, pour étude ou recommandation à la ou au Ministre, les plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation contenue au *Manuel d'évaluation de la scolarité*.

6-3.13
Pour les plaintes transmises par le Comité national de rencontre, les décisions du Comité se prennent à la majorité des voix.

a) Lorsque le Comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au *Manuel d'évaluation de la scolarité*, il recommande au Collège une évaluation de la scolarité basée sur le manuel; cette décision est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Collège. Le Collège délivre alors une nouvelle attestation conforme à cette recommandation .

b) Lorsque le 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 lorsque 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 du *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Une telle recommandation ne constitue pas une décision au sens de l'alinéa a) et ne lie la ou le Ministre, le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

   Si la décision de la ou du Ministre faisant suite à la recommandation du Comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant, le Collège fait parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Lorsque la décision de la ou du Ministre donne suite à la recommandation du 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, le Collège l'en avise par écrit.

6-3.14
La ou le membre désigné par la FNEEQ (CSN) peut déposer auprès du Comité des plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation du *Manuel d'évaluation de la scolarité*.

Une recommandation unanime du Comité, portant sur une règle d'évaluation, entraîne une modification correspondante au manuel.

6-3.15
Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président et les coûts de secrétariat du Comité sont à la charge du Ministère. Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné au Comité sont à la charge de la partie qui l'a désigné.

6-3.16
Une attestation officielle de scolarité ne peut être revue à la baisse. Aussi, le Collège ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des ex-comités provinciaux de classification. Une attestation délivrée par le Comité temporaire de classement (CTC entente de décembre 1973) est réputée être un classement d'un ex-comité provincial de classification (CPC).

6-3.17
La demande d'évaluation de scolarité additionnelle ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attesté avant cette demande.

6-3.18
Lorsque, aux fins de la sécurité d'emploi, la scolarité constitue le critère déterminant, l'attestation de classement d'un ex-comité provincial de classification, du Bureau de reconnaissance des institutions et des études (BRIE), du Service des relations du travail (SRT) ou du Comité temporaire de classement prévaut sur l'attestation officielle de scolarité.

6-3.19
L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation, avec ou sans réserve, délivrée par le Bureau de la reconnaissance des institutions et des études (BRIE) ou du Service des relations du travail du ministère de l'Éducation (SRT) est considéré comme ayant reçu une attestation d'un ex-comité provincial de classification et bénéficie des mêmes droits.

6-3.20
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 rajusté rétroactivement selon les conditions déterminées à la clause 10-1.18 du décret tenant lieu de convention collective (1972).

Dans le calcul de cette rétroactivité, le Collège tient compte de toute somme déjà versée soit à titre d'avance, soit à titre de versement forfaitaire en vertu de l'article 3 de l'entente sur la classification (décembre 1973) pour les périodes correspondantes.

Article 6-4.00 - Échelles de salaires de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel

6-4.01 Échelles de salaires

Aux fins des échelles de salaire, le premier (1er) jour d'une année d'engagement se situe entre le 10 août et le 1er septembre.

Les échelles de salaires applicables à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel

- à compter du 1er mars 1996 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1995-1996 sont celles qui figurent au tableau A de l'annexe VI - 1;

- à compter du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1996-1997 jusqu'au 28 février 1997 sont celles qui figurent au tableau B de l'annexe VI - 1;

- à compter du 1er mars 1997 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1996-1997 sont celles qui figurent au tableau C de l'annexe VI - 1;

- à compter du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1997-1998 jusqu'au 28 février 1998 sont celles qui figurent au tableau D de l'annexe VI - 1;

- à compter du 1er mars 1998 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1997-1998 sont celles qui figurent au tableau E de l'annexe VI - 1;

- à compter du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1998-1999 jusqu'au 28 février 1999 sont celles qui figurent au tableau F de l'annexe VI - 1;

- à compter du 1er mars 1999 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1998-1999 sont celles qui figurent au tableau G de l'annexe VI - 1;

- pour l'année d'engagement 1999-2000 sont celles qui figurent au tableau H de l'annexe VI - 1;

- pour l'année d'engagement 2000-2001 sont celles qui figurent au tableau I de l'annexe VI - 1;

- pour l'année d'engagement 2001-2002 sont celles qui figurent au tableau J de l'annexe VI - 1;

- à compter du premier (1er) jour de l'année d'engagement 2002-2003 sont celles qui figurent au tableau K de l'annexe VI - 1.

6-4.02 Période du 1er mars 1996 au dernier jour de l'année d'engagement 1995-1996

Lorsqu'applicable, chaque échelle de salaires en vigueur le 29 février 1 996 est majorée, avec effet au 1er mars 1996, d'un montant correspondant à la première (1re) étape du redressement des échelles salariales des enseignantes et enseignants de cégeps.

6-4.03 Période du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1996-1997 au 28 février 1997

Lorsqu'applicable, chaque échelle de salaires en vigueur le dernier jour de l'année d'engagement 1995-1996 est majorée, avec effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 1996-1997, d'un montant correspondant à la deuxième (2e) étape du redressement des échelles salariales des enseignantes et enseignants de cégeps.

6-4.04 Période du 1er mars 1997 au dernier jour de l'année d'engagement 1996-1997

Chaque échelle de salaires en vigueur le 28 février 1997 est majorée, avec effet au 1er mars 1997, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %).

6-4.05 Période du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1997-1998 au 28 février 1998

Lorsqu'applicable, chaque échelle de salaires en vigueur le dernier jour de l'année d'engagement 1996-1997 est majorée, avec effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 1997-1998, d'un montant correspondant à la troisième (3e) étape du redressement des échelles salariales des enseignantes et enseignants de cégeps.

6-4.06 Période du 1er mars 1998 au dernier jour de l'année d'engagement 1997-1998

Chaque échelle de salaires en vigueur le 28 février 1998 est majorée, avec effet au 1er mars 1998, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %).

6-4.07 Période du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1998-1999 au 28 février 1999

Lorsqu'applicable, chaque échelle de salaires en vigueur le dernier jour de l'année d'engagement 1997-1998 est majorée, avec effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 1998-1999, d'un montant correspondant à la quatrième (4e) étape du redressement des échelles salariales des enseignantes et enseignants de cégeps.

6-4.08 Période du 1er mars 1999 au dernier jour de l'année d'engagement 1998-1999

Chaque échelle de salaires en vigueur le 28 février 1999 est majorée, avec effet au 1er mars 1999, d'un pourcentage égal à un virgule cinq pour cent (1,5 %).

6-4.09 Période du premier (1er) jour au dernier jour de l'année d'engagement 1999-2000

Lorsqu'applicable, chaque échelle de salaires en vigueur le dernier jour de l'année d'engagement 1998-1999 est majorée, avec effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 1999-2000, d'un montant correspondant à la cinquième (5e) étape du redressement des échelles salariales des enseignantes et enseignants de cégeps.

6-4.10 <u>Période du premier (1er) jour au dernier jour de l'année d'engagement 2000-2001</u>

Chaque échelle de salaires en vigueur le dernier jour de l'année d'engagement 1999-2000 est majorée, avec effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 2000-2001, d'un pourcentage égal à deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

Lorsqu'applicable, chaque échelle de salaires résultant de l'application du paragraphe précédent est ensuite majorée d'un montant correspondant à la sixième (6e) étape du redressement des échelles salariales des enseignantes et enseignants de cégeps.

6-4.11 <u>Période du premier (1er) jour au dernier jour de l'année d'engagement 2001-2002</u>

Chaque échelle de salaires en vigueur le dernier jour de l'année d'engagement 2000-2001 est majorée, avec effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 2001-2002, d'un pourcentage égal à deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

Lorsqu'applicable, chaque échelle de salaires résultant de l'application du paragraphe précédent est ensuite majorée d'un montant correspondant à la septième (7e) étape du redressement des échelles salariales des enseignantes et enseignants de cégeps.

6-4.12 <u>Période débutant le premier (1er) jour de l'année d'engagement 2002-2003</u>

Chaque échelle de salaires en vigueur le dernier jour de l'année d'engagement 2001-2002 est majorée, avec effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 2002-2003, d'un pourcentage égal à deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

6-4.13 <u>Dispositions particulières</u>

Malgré la clause 6-4.01, les échelles de salaires applicables aux enseignantes et enseignants visés par l'annexe III - 1 (Collège de Chicoutimi) sont celles qui figurent au tableau D de l'annexe III - 1.

Malgré la clause 6-4.01, les échelles de salaire applicables aux enseignantes et enseignants visés à l'annexe III - 2 (Collège Lionel-Groulx) sont majorées, avec effet au 1er janvier au lieu du 1er mars et avec effet au 1er juillet précédent l'année d'engagement au lieu du premier (1er) jour de l'année d'engagement de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.12.

Aux fins exclusives des régimes de retraite, les majorations de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) prévues au premier paragraphe des clauses 6-4.10 et 6-4.11 et à la clause 6-4.12, applicables aux échelles prévues respectivement aux tableaux H, I et J de l'annexe VI-1, s'appliquent respectivement à compter du 1er mars 2000 (au lieu du premier jour de l'année d'engagement 2000-2001), du 1er mars 2001 (au lieu du premier jour de l'année d'engagement 2001-2002) et du 1er mars 2002 (au lieu du premier jour de l'année d'engagement 2002-2003).

6-4.14 <u>Enseignante ou enseignant hors échelle</u>

a) À compter du 1er mars 1999 , 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) jour de la période en cause par rapport au dernier jour de la période précédente, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du dernier jour de la période précédente correspondant à sa scolarité et son expérience.

b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa a) a pour effet de situer au premier (1er) jour d'une période une enseignante ou un enseignant qui était hors échelles au dernier jour de la période précédente 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 dernier jour de la période précédente.

d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata de la charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.

Article 6-5.00 - Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

6-5.01 Taux horaires
À compter du 1er janvier 1996 et pour les périodes suivantes :

- du 1er janvier 1996 au 30 juin 1996
- du 1er juillet 1996 au 31 décembre 1996
- du 1er janvier 1997 au 30 juin 1997
- du 1er juillet 1997 au 31 décembre 1997
- du 1er janvier 1998 au 30 juin 1998
- du 1er juillet 1998 au 31 décembre 1998
- du 1er janvier 1999 au 30 juin 1999
- du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000
- du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001
- du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002
- à compter du 1er juillet 2002

les taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours sont ceux qui apparaissent au tableau L de l'annexe VI - 1.

6-5.02 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 6-5.01 et de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.12, avec les adaptations nécessaires.

6-5.03 L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours hors taux

a) À compter du 1er janvier 1999 , 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) jour de la période en cause par rapport au dernier jour de la période précédente, 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) jour d'une période une enseignante ou un enseignant qui était hors taux au dernier jour de la période 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 dernier jour de la période précédente.

d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures rémunérées pour la période de paie.

6-5.04 <u>Dispositions particulières</u>

Aux fins exclusives des régimes de retraite, les majorations de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) prévues au premier paragraphe des clauses 6-4.10 et 6-4.11 et à la clause 6-4.12, applicables avec les adaptations nécessaires aux taux horaires prévus au tableau L de l'annexe VI-1, s'appliquent respectivement à compter du 1er janvier 2000 (au lieu du 1er juillet 2000), du 1er janvier 2001 (au lieu du 1er juillet 2001) et du 1er janvier 2002 (au lieu du 1er juillet 2002).

Article 6-6.00 - Modalités de versement du salaire

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

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.

Lorsqu'il y a interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, les parties peuvent convenir de modalités pour pallier une telle interruption.

6-6.02
Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

6-6.03
Le versement du salaire est effectué aux deux (2) semaines pendant la période des vacances annuelles.

6-6.04
Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

6-6.05
Le chèque de paie contient au moins les renseignements suivants :

a) nom et prénom;

b) date et période de paie;

c) salaire habituel brut;

d) rémunération additionnelle;

e) suppléances;

f) primes;

g) détail des déductions;
h) paie nette;

i) numéro matricule de l'enseignante ou de l'enseignant, s'il y a lieu;

j) gains et déductions cumulés;

k) déductions aux fins des régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

6-6.06
Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur le formulaire T-4 de Revenu Canada et le Relevé 1 du Ministère du revenu du Québec.

6-6.07
Le 30 septembre, le Collège fournit à chaque enseignante et enseignant l'état de sa réserve de jours de congés de maladie au 1er septembre précédent.

6-6.08
À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège s'engage à déduire à la source toute somme aux fins de dépôt à une institution financière reconnue dans les locaux du Collège.

Article 6-7.00 - Frais de déplacement

Les dispositions suivantes sont 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 rembourse, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement entre les sous-centres, campus ou pavillons du Collège, à l'intérieur d'une même localité où l'enseignante ou l'enseignant est normalement appelé à donner son enseignement pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée.

Le Collège rembourse également les frais encourus lors des déplacements autorisés pour la préparation des stages.

6-7.02
Le Collège rembourse également, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement, de pension et de séjour à l'enseignante ou l'enseignant qui doit se déplacer entre les sous-centres, campus ou pavillons du Collège qui ne sont pas situés dans la même localité. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à enseigner dans une autre localité que celle où elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement.

6-7.03
Le Collège s'engage à rembourser aux enseignantes et enseignants leurs débours pour la participation à des comités provinciaux formés par la Direction générale de l'enseignement collégial ou institués en vertu des stipulations de la convention collective sur présentation d'un rapport de dépenses, selon le régime en vigueur au Collège.

6-7.04
Aux fins du présent article, les lieux de stages sont considérés comme des sous-centres, des campus ou des pavillons.

CHAPITRE 7 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Dispositions générales

7-1.01
Aux fins du perfectionnement de ses enseignantes et enseignants, le Collège dispose annuellement, par enseignante et enseignant à temps complet ou l'équivalent accordé en vertu de la clause 8-5.02, d'un montant de cent soixante-dix dollars (170,00 $) pour chaque année d'enseignement.

7-1.02
De plus, la partie patronale nationale constitue un fonds provincial de perfectionnement dont le montant est établi annuellement en multipliant trente-cinq dollars (35 $) par le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent accordé l'année d'enseignement précédente en vertu des clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05 dans les Collèges dont les syndicats sont affiliés à la FNEEQ (CSN).

Ce fonds est utilisé aux fins de perfectionnement des enseignantes et enseignants des Collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, Québec et Sherbrooke, principalement pour les frais de séjour et de déplacement.

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales forment un comité qui dresse la liste des Collèges bénéficiaires de ce fonds et établit annuellement la répartition de ce fonds entre ces Collèges.

Les dispositions suivantes sont 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 donnés par le Collège sont gratuits pour les enseignantes et enseignants du Collège. Cet avantage ne peut toutefois obliger le Collège à organiser des cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

7-1.05
Sur demande faite au plus tard soixante (60) jours avant le début d'une session, le Collège tente d'aménager l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant de façon à lui permettre de suivre des cours ou de poursuivre des travaux de perfectionnement. La présente clause n'a pas pour effet de réduire la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.

7-1.06
Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions vis-à-vis les enseignantes et enseignants à son emploi et leur permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par ces engagements sont prises à même les montants prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants.

Article 7-2.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire

7-2.01
Tout congé de perfectionnement avec salaire prévu à la convention collective ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

Les dispositions suivantes sont 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
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé avec plein salaire s'engage à demeurer à son retour, durant trois (3) années, au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé pour chaque année de salaire versé. Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison d'un tiers (1/3) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas d'un congé avec salaire partiel, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à demeurer deux (2) années au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé ou à rembourser, lors de son départ, la demie (½) du montant du salaire partiel reçu pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas a son engagement.

Lorsque le congé de perfectionnement est de deux (2) années consécutives à temps complet, l'engagement à demeurer au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé est de six (6) années et le remboursement est d'un sixième (1/6^{e}) pour chaque année où cet engagement n'est pas respecté.

7-2.03
À la condition que les documents requis soient produits dans les délais réglementaires, les bourses accordées ou toute autre forme d'aide financière sont versées comme suit aux bénéficiaires à moins d'entente différente au comité de perfectionnement :

a) les montants de cinq cents dollars (500 $) et moins sont versés en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Le premier versement est effectué au début des études et les autres au début de chaque mois;

b) les montants de plus de cinq cents dollars (500 $) sont versés comme suit : trente pour cent (30 %) du montant total au début des études et le reste en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Les versements se font le premier (1er) de chaque mois.

Dans le cas d'un congé avec salaire, le salaire lui-même n'est pas assujetti aux dispositions de la présente clause et, à moins d'entente différente avec le Collège, il est versé tel que cela est prévu à la convention collective pour le salaire habituel.

7-2.04
Chaque enseignante ou enseignant qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé avec salaire pour études à temps complet continue d'en jouir. Ses obligations demeurent celles exigées au moment de l'obtention de son congé à moins que le présent chapitre ne prévoie des conditions plus avantageuses.

7-2.05
En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant conviennent des modalités différentes de remboursement ou de libération de dette. Ces modalités doivent être portées à la connaissance du 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**,** pendant la durée du congé de perfectionnement sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie selon les modalités prévues aux clauses 5-5.01 et 5-5.15. Par ailleurs, pour continuer à bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurances ou des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent.

Les dispositions suivantes sont 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 visé conformément aux dispositions de la convention collective.

7-3.03
La durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus deux (2) années ou l'équivalent.

7-3.04
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, tout congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement

Les dispositions suivantes sont 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; aux fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, des stages industriels et des cours donnés par un organisme autre qu'un établissement d'enseignement;

c) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à la clause 7-1.01 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et enseignants;

d) de fixer les critères d'éligibilité;

e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants et de faire le choix des candidates et candidats en tenant compte de l'avis du département.

7-4.04
Un accord des parties lie le Collège, le Syndicat et les enseignantes et enseignants.

7-4.05
Un montant non alloué une année, à cause d'un désaccord entre les représentantes et représentants des parties, est transféré au budget de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-4.06
Il peut également y avoir accord entre les représentantes et représentants des parties au comité pour transférer en tout ou en partie le budget de perfectionnement d'une année d'enseignement à la suivante.

7-4.07
Chaque année, le Comité dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement de l'année précédente transféré en vertu des clauses 7-4.05 et 7-4.06.

7-4.08
Le Comité est autonome quant à son fonctionnement.

Article 7-5.00 - Réinstallation

Les dispositions suivantes sont 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 info rmer par écrit le Collège de la date de son entrée en fonction avant le 15 mars si son retour doit coïncider avec le début de la session d'automne et avant le 15 novembre si son retour doit coïncider avec le début de la session d'hiver à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

7-5.02
L'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'un tel congé doit, à son retour en fonction, présenter au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

CHAPITRE 8 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01
En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiantes et étudiants du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés et sur les heures de travail seulement. L'enseignante ou l'enseignant n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature à ses fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Collège.

8-1.02
La révision de notes d'une étudiante ou d'un étudiant est faite sur demande du Collège ou à la suite d'une demande de l'étudiante ou de l'étudiant adressée au Collège.

Ce dernier transmet les demandes à la coordonnatrice ou au coordonnateur du département visé et le comité de révision prévu à la convention collective est saisi du cas.

Seule l'enseignante ou seul l'enseignant impliqué ou le comité de révision peut modifier la note d'une étudiante ou d'un étudiant.

8-1.03
Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, dont l'enseignante ou l'enseignant est soit l'auteure ou l'auteur, soit l'une ou l'un des auteures ou auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

L'utilisation d'une 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 - 4.

8-1.04
L'enseignante ou l'enseignant dispose d'un local individuel dans la mesure du possible. Ce local lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances

8-2.01
L'enseignante ou l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées pour autant qu'elle ou il ait été disponible au sens de la convention collective pendant dix (10) mois;

b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.11.

c) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à une partie des vacances définies aux alinéas a) ou b) selon le cas, au prorata de la disponibilité fournie.

8-2.02
Aux fins de la clause 8-2.01, les congés prévus à l'article 5-6.00, selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas trois (3) mois, de même qu'une absence avec salaire, sous forme de congé ou de libération, sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante ou l'enseignant qui en bénéficie.

Lorsque, pour une enseignante ou un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse trois (3) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignante ou de l'enseignant est établie de la façon suivante : un cinquième (1/5^{e}) du salaire habituel gagné, un cinquième (1/5^{e}) des prestations d'assurance-traitement et de toute prestation d'invalidité versée à l'enseignante ou l'enseignant par un autre organisme que le Collège en vertu d'une loi fédérale ou provinciale reçues au cours de l'année d'enseignement.

8-2.03
Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel de même que le taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours comprennent la rémunération due à titre de vacances.

8-2.04
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5^{e}) 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 15 juin et le 1er septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale).

Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours, d'une option ou d'un programme sont tels que l'enseignante ou l'enseignant régulier doit enseigner entre le 15 juin et le 1er septembre, le Collège, après consultation du CRT, peut établir la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant concerné à un autre moment de l'année d'engagement.

Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité

8-3.01

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège trente-deux heures et demie (32 ½) par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à six heures et demie (6 ½) par jour.

b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel fournit une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet.

c) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ne peut être tenu de fournir une disponibilité plus grande que celle équivalente à la proportion de son salaire par rapport au salaire annuel qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une pleine charge d'enseignement.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

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 (8^{e}) et la vingt-troisième (23^{e}) 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

a) Volet 1

La tâche d'enseignement de chaque enseignante et enseignant comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement, notamment :

- la préparation du plan d'études ;
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages ;
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages ;
- l'adaptation ;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants ;
- la préparation, la surveillance et la correction d'examens ;
- la révision de corrections demandées par les étudiantes et les étudiants ;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège ;
- la participation aux rencontres départementales.

b) Volet 2

Elle peut aussi comprendre, pour certaines enseignantes et certains enseignants, des fonctions liées aux responsabilités collectives :

- la coordination départementale ;
- la coordination des comités de programme ;
- les activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants ;
- la participation aux activités de programmes ;
- la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes.

c) Volet 3

Elle peut comprendre également, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent :

- des activités de perfectionnement ;
- le recyclage ;
- les stages ou activités en milieu de travail reliés à la discipline ;
- des fonctions de recherche et d'innovation pédagogiques ;
- des activités dans les centres de transfert technologiques.

8-4.02

À moins d'entente contraire entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant :

a) compile elle-même ou lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'elle ou il donne aux étudiantes et étudiants;

b) remet les notes, selon les directives techniques du Collège;

c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées au calendrier scolaire.

Article 8-5.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers

8-5.01
Au plus tard le 31 mars d'une année d'enseignement, le Ministère transmet à chacun des Collèges ou Campus le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent auxquels chacun a droit pour l'année d'enseignement suivante. Ce mode de financement comprend les règles d'allocation au Collège ou Campus, pour chacun des trois (3) volets de la tâche d'enseignement, de toutes les ressources prévues à la convention collective.

Au même moment, le Ministère transmet à la FNEEQ (CSN) et à chaque Syndicat une lettre précisant le mode de financement utilisé pour l'année d'enseignement suivante.

8-5.02
Le mode de financement utilisé par le Ministère détermine trois nombres :

- celui établissant les ressources allouées pour le volet 1 de la clause 8-4.01;

- celui établissant les ressources allouées pour le volet 2 de la clause 8-4.01;

- celui établissant les ressources allouées pour le volet 3 de la clause 8-4.01.

8-5.03
Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 1 à un Collège ou Campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions appropriées du mode de financement au nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacun des cours ou à chacun des programmes, selon le cas, donnés à l'enseignement régulier dans ce Collège ou Campus et comprend le nombre prévu à la colonne A de l'annexe I - 2. Il s'agit des ressources prévues à la convention collective 1995-1998 pour les cours de théorie-laboratoires, les cours de stages, les programmes exclus, les nombreuses préparations et les temps de déplacement.

8-5.04
Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 2 à un Collège ou Campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions appropriées du mode de financement et comprend les ressources prévues aux paragraphes suivants, en y ajoutant le nombre prévu à la colonne B de l'annexe I - 2. Il s'agit des ressources prévues à la convention collective 1995-1998 aux fins de la coordination départementale et de la coordination des départements qui donnent de l'enseignement professionnel sous forme de stages ou d'ateliers et de l'encadrement des étudiantes et étudiants et plus particulièrement des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants.

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 de la clause 8-5.03.

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 du paragraphe précédent sont assurés d'un minimum de cinq (5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement suivantes :[4]

Collèges	**Unités d'enseignement**
Chicoutimi	Centre québécois de formation aéronautique
Gaspésie	Centre spécialisé des pêches
La Pocatière	Sous-centre de Montmagny
Régional de Lanaudière	Terrebonne
Saint-Félicien	Sous-centre de Chibougamau
Saint-Jérôme	Sous-centre de Mont-Laurier

8-5.05
Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 3 à un Collège ou Campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions appropriées du mode de financement et comprend les ressources prévues à la colonne C de l'annexe I - 2 . Il s'agit des ressources allouées en vertu de la colonne G de l'annexe I - 2 de la convention collective 1995-1998 diminuées de celles qui y sont identifiées pour les temps de déplacement et l'encadrement des étudiantes et étudiants.

8-5.06
Les nombres d'enseignantes et d'enseignants prévus aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05 sont rajustés par l'application de la clause 8-5.10.

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.

8-5.07
a) Après avoir établi sa prévision d'inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, pour l'année d'enseignement suivante, le Collège prépare un projet de répartition qui détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants pour chacune des disciplines et le présente au Syndicat au plus tard le 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 et activités énumérées aux volets 2 et 3 de la clause 8-4.01.

---

[4] Advenant la création de nouveaux Collèges ou de nouvelles unités d'enseignement, les parties nationales se rencontrent pour analyser la situation.

À moins d'entente contraire entre les parties, ce projet comprend :

- aux fins du volet 1 de la clause 8-4.01,au moins quatre-vingt-dix-sept pour cent (97 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.03;

- aux fins du volet 2 de la clause 8-4.01, au moins quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.04; au moins quatre-vingts pour cent (80 %) des ressources réparties pour ce volet sont allouées aux fins la coordination départementale;

- la répartition de l'ensemble des ressources dont dispose le Collège selon les clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05.

Ce projet précise également l'utilisation que le Collège prévoit faire des ressources d'enseignement non utilisées l'année précédente.

À défaut d'entente, le Collège procède dans le cadre du projet déposé en tenant compte des fluctuations pouvant intervenir dans les inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas.

Dans les cinq (5) derniers jours ouvrables du mois de septembre, le CRT se réunit pour évaluer l'impact de l'évolution de la clientèle.

b) Les cours donnés durant l'été dans le cadre de l'enseignement en alternance travail-études sont rattachés à la session d'hiver précédente.

8-5.08 <u>Le nombre de postes dans une discipline et son application</u>

a) Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

- par la partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante pour les volets 1 et 2 de la tâche sauf celui attribué à la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes, si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);

- par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante pour les volets 1 et 2 de la tâche sauf celui attribué à la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes, si la partie fractionnaire de l'allocation est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90). Dans ce cas, la différence entre l'entier immédiatement supérieur et la partie fractionnaire de l'allocation est prise à même le nombre total d'enseignantes et d'enseignants alloué selon les clauses 8-5.03 et 8-5.04.

b) 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.

8-5.09
Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation des ressources prévues aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, 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.

8-5.10
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 déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés est ajouté à la somme des ressources déterminées à ces clauses pour l'année suivante, après l'application de la clause 8-5.04.

Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait d'abord des ressources déterminées aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 pour l'année suivante, après l'application de la clause 8-5.04.

8-5.11
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 :

$$\text{équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel} = \frac{CI_t}{80}$$

$$\text{équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant chargé de cours} = \frac{\text{nombre total de périodes prévu au contrat}}{525}$$

Cependant, l'équivalent temps complet de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel qui détient un contrat pleine charge session est de zéro virgule cinq (0,5).

La charge individuelle de travail d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel calculée selon l'annexe I - 1 ne peut entraîner un ETC inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session, à moins que la baisse des inscriptions aux cours impliqués ne conduise à une diminution du nombre d'heures de prestation (HC).

8-5.12
Les parties nationales conviennent de former un comité consultatif sur la tâche. Il est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps ainsi que de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (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 mandat de :

a) donner un avis sur la détermination des ressources accordées à chacun des collèges en vertu de la clause 8-5.02;

b) transmettre aux parties nationales, à chaque année, un rapport portant sur les vérifications prévues au troisième paragraphe de l'annexe I - 9;

c) donner un avis sur les questions de formation sur mesure et des cours d'été.

De plus, à la demande des parties nationales, ce comité effectue des études techniques sur la tâche et les paramètres y afférents. À cette fin, les parties nationales déterminent, pour chacune des années, les sujets devant faire l'objet d'études techniques et les modalités suivant lesquelles ces études seront faites.

Ce comité transmet ses avis et le résultat de ses travaux aux parties nationales.

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

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

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

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

8-5.13
Le Collège présente au Syndicat le projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines lors d'une rencontre du CRT.

Le Collège et le Syndicat disposent alors de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur la répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines.

Article 8-6.00 - Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant

8-6.01

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est exprimée en unités et sa définition est soumise aux contraintes suivantes :

a) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions, la session d'automne et la session d'hiver. Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours ou d'un programme l'exigent, le Collège peut déplacer une (1) de ces deux (2) sessions.

   À moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions consécutives;

b) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant peut, quand l'enseignement l'exige, être répartie inégalement entre la session d'automne et la session d'hiver, mais cette répartition inégale ne peut avoir pour effet, à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, de faire assumer à une enseignante ou un enseignant à temps complet plus de cinquante-cinq (55) unités au cours d'une même session;

c) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'annexe I - 1.

   Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant sans son accord, pour la session d'hiver, une charge d'enseignement qui aurait pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement annuelle supérieure à quatre-vingt-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 rémunérées ~~à~~ titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

   nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle $= \frac{CA}{3} \times 15$

   où

   charge additionnelle : $CA = CI_t - 88$

charge individuelle totale : $CI_t = CI_a + CI_h$

Le calcul de l'équivalent temps complet de la charge additionnelle d'une enseignante ou d'un enseignant est fait à l'aide de la relation suivante :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle}}{525}$$

8-6.02
La charge résultant de l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non replacé est calculée selon l'annexe I - 1.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de 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.

8-6.03
Une fois déterminé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département, la charge d'enseignement de ce département est répartie équitablement entre les enseignantes et enseignants de ce département.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

8-6.04
Au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de chaque session régulière, le Collège informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant du ou des cours qu'elle ou il aura à donner, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non replacé.

8-6.05
Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, les horaires des enseignantes et enseignants sont déposés dans leur case respective.

8-6.06
Les renseignements prévus aux clauses 8-6.04 et 8-6.05 sont transmis au Syndicat.

8-6.07
Au plus tard le 31 octobre pour la session d'automne et au plus tard le 1er mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat et à la partie syndicale nationale le détail de la charge des enseignantes et enseignants. Ces renseignements comportent pour chaque enseignante et enseignant :

a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours);

b) les cours qui lui sont confiés;

c) pour chaque cours confié, le nombre de groupe-cours;

d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au 20 septembre ou au 15 février pour la session d'automne et d'hiver respectivement;

e) les dégrèvements et à quelles fins.

8-6.08
Au plus tard le 31 octobre pour la session d'automne et au plus tard le 1er mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat le nombre d'heures d'activités spéciales d'encadrement assumées par l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'annexe I - 8 ainsi que le titre du projet auquel elles se rattachent.

Article 8-7.00 - Formation continue

8-7.01
À moins de dispositions à l'effet contraire, la convention collective s'applique aux enseignantes et enseignants de la formation continue sous réserve des stipulations suivantes.

8-7.02
Pour l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue, le Collège n'est pas tenu de convoquer le CRT dans les cas suivants :

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

- les implications contractuelles résultant des mesures mentionnées au paragraphe précédent;

- un litige relatif 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 la formation continue 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 l'enseignant à la formation continue.

8-7.05
Les enseignantes et enseignants à la formation continue ne sont pas comptabilisés aux fins des clauses 7-1.01 et 7-1.02 de la convention collective.

8-7.06
Les procédures de grief et d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 s'appliquent aux enseignantes et enseignants de la formation continue pour les seules dispositions prévues à la convention collective qui les régissent.

8-7.07
Le Collège peut utiliser les ressources prévues aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 afin de créer une ou des charges à temps complet à la formation continue. Une telle charge est

comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC aux fins de l'application de l'article 8-5.00.
La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une charge à temps complet à la formation continue est calculée selon l'annexe I - 1.

Ces charges ne peuvent en aucun temps servir aux fins d'acquisition de la permanence sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07.

L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge jouit, pour autant que le texte de la convention collective le permette et alors de la façon dont il le permet et à moins de disposition contraire au présent article, des droits et avantages que procure une année d'enseignement.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge à temps complet à la formation continue peut substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier après avoir obtenu l'accord du Collège qui en avise le département.

CHAPITRE 9 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de soumission d'un grief

9-1.01
L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par le recours au CRT.

9-1.02
Le Collège et le Syndicat établissent les règles ci-après et se conforment à la procédure ci-après prévue dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

9-1.03
L'enseignante ou l'enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat qui veut déposer un grief doit le soumettre par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief. Toutefois, dans le cas d'un grief relatif au harcèlement sexuel, le délai est de 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, l'enseignante ou l'enseignant, le groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat remplit un formulaire approprié (annexe IV - 1) établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses visées et le correctif requis.

9-1.05
Saisi du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours au 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 modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief y compris la présentation par écrit autrement que sur les formulaires prévus au présent article n'en affecte pas la validité.

9-1.07
Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentantes ou représentants du Collège et du Syndicat.

9-1.08
Aux fins d'application des clauses 9-1.03 et 9-2.01, les délais ne courent pas durant la période de vacances prévues à l'article 8-2.00.

Article 9-2.00 - Procédures d'arbitrage

9-2.01
Si le Syndicat, le groupe d'enseignantes ou 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 il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il donne un avis à la présidente ou au président des arbitres dont le nom est inscrit au présent article, sur le formulaire apparaissant à l'annexe IV - 2, une fois la procédure prévue à l'article 9-1.00 épuisée et dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus.

Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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 selon lequel un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à l'enseignante ou l'enseignant concerné, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la FNEEQ (CSN) et au Ministère une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

9-2.04
Les représentantes ou représentants des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05, afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus aux clauses 9-2.07, 9-2.08, 9-2.27 et 9-2.28.

De plus, après avoir fait la revue des griefs entrés au rôle durant le mois précédant la rencontre, les représentantes ou représentants des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

9-2.05
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 FNEEQ (CSN) à une rencontre afin de :

a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet, sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement quarante (40) jours d'audience réparties entre les mois de septembre et juin inclusivement, à raison d'une moyenne de quatre (4) jours par mois;

b) désigner, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07, une ou un arbitre pour agir à ce titre;

c) prévoir, pour chacun des jours d'audience, un ou des griefs pouvant être entendus en lieu et place du ou des griefs fixés selon l'alinéa a), en cas de remise ou d'annulation.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties visées, la FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et le Ministère.

De plus, lors de cette rencontre, les représentantes ou représentants des parties nationales font connaître la liste des griefs qu'elles ou ils souhaitent fixer au rôle d'arbitrage à la rencontre suivante pour être entendus selon l'une ou l'autre des procédures d'arbitrage accéléré prévues aux clauses 9-2.27 et 9-2.28. Si les représentantes ou représentants d'une partie nationale s'objectent à l'utilisation de la procédure envisagée, elles ou ils doivent en aviser l'autre partie nationale au moins une (1) semaine avant la rencontre suivante.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, les journées d'audience remises à la demande de la partie syndicale ou annulées à la suite d'un désistement ou d'un règlement, plus de sept (7) jours avant la date prévue d'audience ne sont pas comptabilisées dans les quarante (40) jours d'audience mentionnés à l'alinéa a) de la présente clause.

9-2.06
Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur et une procureure ou un procureur communiquent au Greffe le nom de l'assesseure ou de l'assesseur, s'il y a lieu, et de la procureure ou du procureur de leur choix.

9-2.07
Sous réserve de la clause 9-2.08, les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux présentes stipulations, sont décidés par un tribunal d'arbitrage composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

Ménard, Jean-Guy, président	Lavoie, Jean-M.
Blouin, Rodrigue	Lussier, Jean-Pierre
Brault, Serge	Morency, Jean-M.
Cloutier, Pierre	Morin, Fernand
Courtemanche, Louis-B.	Nadeau, Denis

Ferland, Gilles
Fortier, François-G.
Frumkin, Harvey
Laflamme, Gilles
Tremblay, Denis
Trudeau, Gilles
Veilleux, Diane

9-2.08
Lors de la fixation du rôle prévue à la clause 9-2.05, les parties nationales peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un tribunal d'arbitrage composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre et de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

Lorsque l'on procède suivant la présente clause, l'arbitre est choisi parmi les personnes ci-haut mentionnées et toutes les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage régulier s'appliquent en y apportant les adaptations nécessaires.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut siéger et délibérer qu'en présence des deux (2) assesseures ou assesseurs, sauf si une (1) assesseure ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première (1re) fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

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 de ces plaidoiries. S'il y a consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

9-2.10
Le tribunal d'arbitrage décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions prévues à la convention collective et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

Les procureures ou procureurs s'échangent, dans la mesure du possible, au moins sept (7) jours avant la date fixée, les renseignements portant sur les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles ou ils veulent plaider, des preuves documentaires ainsi que les admissions mutuelles.

Toute séance d'arbitrage en vertu du présent article débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre tiennent d'abord une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps disponible et d'accélérer le déroulement des audiences;

- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;

- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;

- de favoriser l'échange de preuves documentaires;

- de planifier le déroulement de la preuve en cours d'audience;

- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;

- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

Lorsqu'il le juge opportun, le tribunal d'arbitrage impose un échéancier formel et contraignant quant au déroulement des audiences.

9-2.11
Les griefs soumis en vertu des clauses 5-4.07 à 5-4.12, 5-4.15 et aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.17 sont traités en priorité.

Dans ces cas, le Collège reçoit le grief au nom de l'ensemble des cégeps du réseau et est partie au grief et aux procédures de grief et d'arbitrage jusqu'à ce que le tribunal d'arbitrage détermine lequel ou lesquels cégeps du réseau, qu'ils soient mentionnés ou non au grief, est ou sont parties au litige, suivant la preuve faite devant lui. La décision du Collège de faire droit ou de rejeter un grief qui engage un autre Collège du réseau est nulle et sans effet. Une erreur du Bureau de placement ne peut être invoquée à l'encontre de la recevabilité d'un grief ou de l'exécution d'une sentence arbitrale. Lorsque le tribunal fait droit au grief, il rétablit l'enseignante ou l'enseignant dans ses droits et il décide à quel Collège l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter soit pour y demeurer, soit pour y retourner, soit pour y être replacé, soit pour y être évalué, selon le cas.

Le déplacement consécutif à une décision arbitrale est reporté au début de l'année d'enseignement qui suit.

L'enseignante ou l'enseignant peut toujours renoncer à l'exécution d'une telle sentence et demeurer dans la situation où elle ou il se trouve. Elle ou il en avise alors, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la décision arbitrale, le Bureau de placement qui en informe le ou les Collèges concernés.

La décision du tribunal est exécutoire et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, le ou les Collèges concernés et le Bureau de placement, le cas échéant.

9-2.12

Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant la scolarité, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, peut être soumis en tout temps.

Le grief se rapportant à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant l'expérience, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, doit être soumis dans les cinq (5) ans à compter de la date où les renseignements ont été produits.

S'il est décidé, selon ce qui précède, que le grief est bien fondé, l'enseignante ou l'enseignant a droit au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces renseignements n'avait pas été commise.

9-2.13

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal d'arbitrage du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.14

Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou il a subis.

9-2.15

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, leur détermination est soumise à la clause 9-2.05.

9-2.16

Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.17

a) Le tribunal d'arbitrage rend sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les représentantes ou représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, cette sentence ne peut être déclarée nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

b) Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un nouveau grief tant qu'elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti.

9-2.18

a) La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée.

b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe.

c) En tout temps, avant la sentence finale, un tribunal peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

d) La sentence du tribunal lie les parties et est exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

9-2.19

En tout temps, avant que le tribunal d'arbitrage ne déclare avoir reçu, de la part des représentantes ou représentants des parties, l'affirmation que leur preuve est close, la FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire au tribunal les représentations qu'elles ou il jugent appropriées et pertinentes.

9-2.20

À la demande d'une partie, le tribunal d'arbitrage peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du *Code du Travail*, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui en a proposé l'assignation.

9-2.21

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut aussi exiger l'enregistrement des audiences du tribunal d'arbitrage sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ces services.

9-2.22

Les frais et honoraires de l'arbitre sont 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 ils représentent.

9-2.24
Les frais du Greffe et les salaires du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.25
Les séances des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

9-2.26
L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.

9-2.27 Arbitrage accéléré sans procureur

a) Griefs admissibles

Selon les modalités prévues à la clause 9-2.05, les griefs retenus pour l'arbitrage accéléré sans procureur peuvent porter sur les articles suivants et les annexes pertinentes, s'il y lieu :

- droits syndicaux (3-2.00)
- cotisations syndicales (3-3.00)
- information (4-2.00)
- frais de déménagement(5-4.13)
- charge publique (5-7.00)
- jours fériés (5-8.00)
- congés spéciaux (5-9.00)
- échanges intercollèges (5-10.00)
- échange avec une institution d'enseignements hors Québec (5-13.00)
- octroi et renouvellement des congés (5-14.00, 5-15.00, 5-16.00, 5-17.00, 7-2.00 et 7-3.00)
- vêtements et équipements spéciaux (5-20.05 à 5-20.07)
- calcul de l'expérience (6-2.00)
- frais de déplacement (6-7.00)
- gestion locale du perfectionnement (7-1.03 à 7-1.05)
- disponibilité et horaire (8-3.00)
- erreur de rémunération (9-2.12)
- droits non conventionnés (10-1.07 et 10-1.11)

Toutefois, par consentement, les parties peuvent aussi recourir à cette procédure pour tout grief.

b) Arbitre

L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés à l'avance à l'autre partie.

c) Déroulement de l'audience
Lors de l'audience du grief, chacune des parties expose verbalement ses prétentions à l'arbitre. L'audience d'un grief dure environ une (1) heure.

d) Représentation des parties
Seulement une employée ou un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties.

e) Sentence arbitrale
L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une (1) copie aux parties dans un délai maximal de quinze (15) jours de l'audience du grief. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe. Cette sentence est exécutoire.

La sentence arbitrale contient une description sommaire du litige et un exposé succinct des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les enseignantes ou enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes. La sentence arbitrale n'est pas publiée par le Greffe.

9-2.28 Arbitrage accéléré avec procureur

a) Griefs admissibles

Selon les modalités prévues à la clause 9-2.05, les griefs retenus pour l'arbitrage accéléré avec procureur peuvent porter sur les articles suivants et les annexes pertinentes, s'il y a lieu :

- activités syndicales (3-1.00)
- comité de relations de travail (4-3.00)
- sélection des enseignantes et enseignants réguliers (4-4.00)
- commission pédagogique (4-5.00)
- engagement (5-1.00), sauf les clauses 5-1.07 et 5-1.08
- permanence (5-2.00)
- ancienneté (5-3.00)
- affectation d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité (alinéas I) et J) de la clause 5-4.07)
- congé de préretraite (5-4.15)
- assignation provisoire (5-11.00)
- congé à traitement différé ou anticipé (5-12.00)
- responsabilité civile (5-19.00)
- vacances (8-2.00)
- calcul de la charge de travail (8-6.00)
- formation continue (8-7.00)

Toutefois, par consentement, les parties peuvent aussi recourir à cette procédure pour tout grief.

b) Durée de l'audience
Les parties peuvent recourir à ce mode d'arbitrage lorsque la durée prévue de l'audience n'excède pas une (1) journée.

c) Sentence arbitrale
L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une (1) copie aux parties dans un délai maximal de trente (30) jours de l'audience du grief.

La sentence arbitrale, d'une longueur maximale de dix (10) pages, comprend l'exposé sommaire des faits, les points en litige, les motifs et la conclusion de l'arbitre.

9-2.29
Les dispositions particulières prévues aux clauses 9-2.27 et 9-2.28 prévalent sur toute autre clause du présent article en cas d'incompatibilité.

CHAPITRE 10 - DIVERS

Article 10-1.00 - Divers

10-1.01
La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2002.

Les présentes stipulations peuvent être modifiées par lettre d'entente intervenue entre les parties nationales.

10-1.02
Les présentes stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

10-1.03
L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou de modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

10-1.04
Les présentes stipulations sont considérées comme intérimaires du 1er juillet 2002 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 nationale 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*.

La partie patronale nationale 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 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
A moins de stipulation contraire, le Collège ne peut être tenu de verser aux enseignantes et enseignants régis par la convention collective aucun supplément pécuniaire sous quelque forme que ce soit.

10-1.09
L'enseignante ou l'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit de grief relativement aux sommes qui peuvent lui être dues ou aux droits que lui confère la convention collective à l'article 5-4.00 et à la clause 5-1.08. Ce droit est exercé conformément aux présentes stipulations.

10-1.10
Lorsque le Collège envisage de confier par contrat à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des étudiantes et étudiants, il en discute au CRT six (6) mois avant l'entrée en vigueur de ce contrat et, à défaut d'entente, il obtient l'avis du département concerné. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux contrats de ce type existant lors de l'entrée en vigueur de la convention collective et au renouvellement de ces contrats.

De plus, un tel contrat ou renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises en disponibilité.

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.

SECTION I - TÂCHE

ANNEXE I - 1

DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

1.0 COMPTABILISATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE POUR UNE SESSION

a) Définition

La comptabilisation de la charge individuelle (CI) pour une session donnée se fait à l'aide de la relation suivante :

$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_l + CI_f$

où

CI_p est la CI associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages pour lesquels il n'existe pas de Ne_{jk};

CI_s est la CI associée à la supervision de stages pour lesquels il existe un Ne_{jk};

CI_d est la CI associée aux temps de déplacement;

CI_l est la CI associée à une libération;

CI_f est la CI associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07.

b) Calcul de la CI_p

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Ne_{jk} pour une session donnée se fait à l'aide des valeurs suivantes :

HC : Le nombre de périodes de prestation par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant;

HP : Les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant;

N_1, N_2,… : Le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à la première (1^{re}), deuxième (2^{e}),… période de prestation confiée à l'enseignante ou l'enseignant;

NES : Le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours confiés à l'enseignante ou l'enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où NES = 0.

Aux fins de la présente stipulation, le mot «pondération» signifie le nombre total de périodes par semaine prévues aux *Cahiers de l'enseignement collégial* pour la théorie, les laboratoires ou travaux pratiques et les stages.

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Ne_{jk} pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats de la dernière colonne :

HP :	_____	x 0,9	=	_____
HC :	_____	x 1,2	=	_____
N_1 :	_____	x 0,04	=	_____
N_2 :	_____	x 0,04	=	_____
N_3 :	_____	x 0,04	=	_____
N_4 :	_____	x 0,04	=	_____
N_5 :	_____	x 0,04	=	_____
N_6 :	_____	x 0,04	=	_____

.

NES : _____

si NES ≥ 75, ____ x 0,01 = _____

si NES > 160, (____ - 160)^2 x 0,1 = _____

TOTAL = _____

Le facteur zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Ne_{jk} (CI_p) est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignante ou l'enseignant donne trois (3) cours différents par semaine au cours d'une même session et par le facteur un virgule trois (1,3) si l'enseignante ou l'enseignant donne quatre (4) cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session.

c) <u>Calcul de la CI_s</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la supervision des stages avec Ne_{jk} pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_s = \left[\sum_{j,k} \frac{N_{ijkl}}{Ne_{jk}} \right] \times 40 \times 0{,}89 \times R$$

où

N_{ijkl} est le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

Ne_{jk} est le rapport étudiantes et étudiants/enseignante ou enseignant propre au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

R est la portion du stage assumée par l'enseignante ou l'enseignant.

NOTES :

i) Si une seule enseignante ou un seul enseignant assume la totalité du stage, alors R = 1.

ii) Si plusieurs enseignantes ou enseignants assument un même stage, alors Σ R = 1.

d) <u>Calcul de la CI_d</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée aux temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$\left[\qquad \right]$$

$$CI_d = \frac{D_1}{30} + \frac{D_2}{80} \times \frac{1}{15} \times \alpha$$

où

α est le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de 0,5;

D_1 est la distance parcourue lors d'un «déplacement lent» (vitesse moyenne retenue : 30 km/hre);

D_2 est la distance parcourue lors d'un «déplacement rapide» (vitesse moyenne retenue : 80 km/hre).

NOTES :

Il existe deux types de déplacement : ceux dits «lents» et ceux dits «rapides»; cependant, un même déplacement peut comporter les deux (2) types.

1) Les déplacements dont on tient compte dans le calcul de la CI_d sont les suivants :

   i) les déplacements rendus nécessaires par l'aménagement physique du collège (existence de pavillons, de sous-centres ou de locaux de cours extérieurs au collège);

   ii) les déplacements occasionnés par la supervision de l'enseignement clinique en techniques infirmières ou par la supervision des stages pour lesquels il existe un Ne_{jk} (rapport étudiantes et étudiants/enseignante ou enseignant).

2) Dans le calcul de la CI_d, on ne tient pas compte des déplacements effectués pendant les heures de cours et qui réduisent d'autant la durée prévue de ces cours.

e) <u>Calcul de la CI_l</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une libération se fait de la manière suivante, pour une session donnée :

$$CI_L = L \times 40$$

où

L est la fraction de charge individuelle consacrée à une libération.

f) <u>Calcul de la CI_f</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07 pour une session donnée se fait de la manière suivante :

CI_f = F x 40

où

F est le pourcentage d'affectation.

g) <u>Dates de référence pour le calcul de la CI</u>

La charge individuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base

des données du 20 septembre pour la session d'automne et du 15 février pour la session d'hiver.

2.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ANNUELLE

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$CI_t = CI_a + CI_h$

où a et h représentent respectivement la session d'automne et la session d'hiver.

3.0 DISPOSITION PARTICULIÈRE

Aux fins du calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant, les cours donnés à l'été dans le cadre de l'enseignement en alternance travail-études sont rattachés à la session d'hiver précédente.

ANNEXE I - 2

ALLOCATIONS EN ETC POUR CHAQUE VOLET DE LA TÂCHE

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C
	VOLET 1	VOLET 2	VOLET 3
Ahuntsic	1,21	7,80	2,58
Alma	1,77	1,90	0,96
Baie-Comeau	2,23	2,30	0,66
Beauce-Appalaches	1,15	1,50	0,75
Champlain : Campus Saint-Lambert	1,75	2,20	0,31
Champlain : Campus St.Lawrence	1,42	0,81	0,10
Chicoutimi	1,03	5,00	1,66
Chicoutimi : Centre québécois de formation aéronautique	0,10	0,95	0,37
Édouard-Montpetit	1,17	7,80	2,23
François-Xavier-Garneau	0,78	5,80	1,79
Gaspésie et des Îles : Centre spécialisé des pêches	1,45	1,65	0,76
Granby Haute-Yamaska	1,41	1,50	0,47
John Abbott	5,20	7,00	1,01
La Pocatière	3,93	2,85	1,54
Lévis-Lauzon	1,49	4,70	2,80
Limoilou	1,28	5,90	2,04
Maisonneuve	0,34	6,20	1,22
Marie-Victorin	1,00	3,90	0,74
Montmorency	1,49	5,20	0,82

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C
	VOLET 1	VOLET 2	VOLET 3
Outaouais	3,99	4,90	0,89
Région de l'Amiante	2,42	2,00	0,93
Régional de Lanaudière à Joliette	1,43	2,60	1,05
Régional de Lanaudière à l'Assomption	1,64	1,50	0,80
Régional de Lanaudière à Terrebonne	0,30[5]	1,35	0,10
Saint-Félicien	1,28	1,45	0,52
Saint-Félicien : Chibougamau	1,28	1,10	0,00
Saint-Hyacinthe	1,10	3,50	2,50
Saint-Jean-sur-Richelieu	1,05	2,80	1,02
Saint-Jérôme	3,06	5,05	1,76
Saint-Laurent	1,12	4,10	0,39
Sept-Îles	3,14	1,30	0,17
Shawinigan	2,23	2,40	1,40
Sherbrooke	1,63	7,00	2,81
Trois-Rivières	2,21	6,00	2,87
Vieux Montréal	1,51	7,00	2,14

[5] Les parties nationales se rencontrent au cours de l'année 2000-2001 afin de réévaluer la situation au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne en relation avec les augmentations de clientèle observées.

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 Technologie des sciences naturelles

147 Milieu naturel

152 Techniques agricoles

153 Techniques horticoles

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 Géomatique

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 Dessin technique

243 Technologie du génie électrique

244 Technologie physique

247 Technologie de systèmes

248 Techniques maritimes

251 Technologie et gestion des textiles

260 Techniques de l'eau, de l'air et de l'assainissement

262 Environnement

265 Hygiène industrielle

270 Techniques de la métallurgie

271 Technologie minérale

280 Technologie aéronautique
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 Techniques d’éducation spécialisée

352 Techniques de gérontologie

353 Techniques d'accueil

354 Techniques d'animation

360 Multidisciplinaire

370 Sciences de la religion

371 Pastorale

381 Anthropologie

383 Économique

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 Relations publiques

401 Administration

410 Techniques administratives (1)

411 Archives médicales

412 Techniques de gestion de bureau

413 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

574 Dessin animé

581 Communications graphiques

582 Multimédia

585 Communication
589 Techniques des communications

601 Français (langue et littérature)

602 Français (langue seconde)

603 Anglais (langue et littérature)

604 Anglais (langue seconde)

607 Espagnol

608 Italien

609 Allemand

610 Russe

611 Hébreu

612 Yiddish

613 Chinois

614 Langues autochtones

615 Langues anciennes

616 Arabe

617 Langue des signes québécoise

620 Sciences de la parole

– ainsi que toute autre discipline ou toute autre spécialité ajoutée aux *Cahiers de l'enseignement collégial* ou leur équivalent par la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC).

ANNEXE I - 4

ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES

01. En application de la clause 5-1.05, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des clauses 5-1.04, 5-3.04, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les trois (3) dernières clauses concernant l'identification locale des surplus) et de l'article 8-5.00.

02. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour modifier ces pratiques locales relativement à la détermination des disciplines.

03. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de fractionner les disciplines énumérées à l'annexe I - 3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus ainsi que chaque spécialité pour laquelle elle ou il a été engagé ou, sous réserve du dernier paragraphe de la clause 5-4.17, qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité sont transmis au Bureau de placement; l'inscription sur les listes se fait alors conformément à la liste de l'annexe I - 3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence. Sous réserve du dernier paragraphe de la clause 5-4.17, le Bureau de placement indique également, à titre d'information, la spécialité que l'enseignante ou l'enseignant enseignait au moment de son inscription sur les listes.

04. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de regrouper les disciplines énumérées à l'annexe I - 3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus est transmis au Bureau de placement et il est inscrit sur les listes dans chaque discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou, sous réserve du dernier paragraphe de la clause 5-4.17, qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.

ANNEXE I - 5

COLLÈGE RÉGIONAL CHAMPLAIN

Les clauses de la convention collective s'appliquent par Campus, en y apportant les adaptations nécessaires, aux enseignantes et enseignants du Collège régional Champlain :

- Campus Saint-Lambert
- Campus St. Lawrence
- Campus de Lennoxville

ANNEXE I - 6

PAVILLONS

Aux fins de la convention collective, les Collèges ayant des pavillons sont les suivants :

Édouard-Montpetit	deux (2) pavillons :	- Longueuil - Saint-Hubert
Gaspésie et des Iles	deux (2) pavillons :	- anglophone - francophone
Limoilou	deux (2) pavillons :	- Charlesbourg - Québec
Outaouais	deux (2) pavillons :	- Félix-Leclerc - Gabrielle-Roy

ANNEXE I - 7

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS OEUVRANT DANS LES SOUS-CENTRES

01. Dans le réseau des cégeps, les Collèges ayant des Sous-centres sont les suivants :

– le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue pour ses Sous-centres d'Amos et de Val d'or;

– le Cégep de la Gaspésie et des Îles pour ses Sous-centres de Carleton et des Îles-de-la-Madeleine;

– le Cégep de Jonquière pour son Centre d'études collégiales en Charlevoix;

– le Cégep de La Pocatière pour son Sous-centre de Montmagny;

– les Cégeps de Matane et Rimouski pour le Centre Matapédia d'études collégiales;

– le Cégep de Saint-Félicien pour son Sous-centre de Chibougamau;

– le Cégep de Saint-Jérôme pour son Sous-centre de Mont-Laurier.

02. **Dispositions particulières au Cégep de La Pocatière et au Cégep St-Jérôme**
Le Collège et son Sous-centre identifié sont considérés comme deux Collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :

a) département et coordination départementale;

b) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;

c) engagement;

d) permanence;

e) ancienneté;

f) modalités de la sécurité d'emploi (sous réserve de la clause 04 de la présente annexe);

g) échanges intercollèges;

h) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
i) le nombre de postes dans une discipline et son application;

j) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;

k) formation continue.

03. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme dans un Sous-centre ou dans le cas de la fermeture d'un Sous-centre, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Collège succède à son Sous-centre.

ANNEXE I - 8

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AUGMENTATION DU TAUX DE RÉUSSITE DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS ET À LA RÉDUCTION DES COÛTS QU'ENTRAÎNE LA REPRISE DES COURS ÉCHOUÉS

Dans le but d'augmenter le taux de réussite des étudiantes et des étudiants et par conséquent, de diminuer les coûts qu'entraîne la reprise ou le remplacement dans le curriculum des cours échoués, les enseignantes et les enseignants s'engagent collectivement à assumer, en sus de la tâche d'enseignement calculée à l'annexe I-1 de la convention collective actuelle, une 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 (CSN) se rencontrent le ou vers le 30 octobre de chaque année. À la suite de cette évaluation, les parties peuvent convenir d'y apporter les modifications qui leur semblent appropriées ou de faire aux parties locales les recommandations qu'elles jugent opportunes.

ANNEXE I - 9

LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES

Le Ministère s'engage à ce que le mode de financement utilisé, dans les collèges où le Syndicat des enseignantes et enseignants est affilié à la FNEEQ (CSN), pour déterminer le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsqu'appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1998-1999 génère, pour l'ensemble des trois volets prévus à la clause 8-5.02, dans l'ensemble des collèges et campus, au moins onze mille cinq cent soixante-dix-neuf virgule cinquante-six (11 579,56) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

Par ailleurs, le Ministère fournira à la FNEEQ (CSN) les données disponibles et pertinentes lui permettant de vérifier que le Ministère a alloué aux collèges visés par des modifications ou des implantations de programmes, ou par des développements du réseau, les ressources supplémentaires nécessaires pour éviter que ces modifications, implantations ou développements aient comme conséquence d'augmenter la tâche des enseignantes et enseignants.

Si les vérifications prouvent que la totalité des ressources nécessaires n'a pas été allouée, ces ressources manquantes seront allouées pour l'année d'enseignement suivante.

ANNEXE I - 10

CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE

Les clauses de la convention collective s'appliquent par Collège constituant aux enseignantes et enseignants du Cégep régional de Lanaudière en y apportant les adaptations nécessaires :

- Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption
- Cégep régional de Lanaudière à Joliette
- Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne

SECTION II - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ANNEXE II - 1

LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert,Terrebonne, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
CARLETON	-
CHARLEVOIX	-
CHIBOUGAMAU	-
CHICOUTIMI	Jonquière
DAWSON	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert
FRANÇOIS-XAVIER GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-

GÉRALD-GODIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Valleyfield
GRANBY HAUTE-YAMASKA	-
HÉRITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Valleyfield
JOLIETTE	L'Assomption, Terrebonne
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny
L'ASSOMPTION	Ahuntsic, Joliette, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Terrebonne
LENNOXVILLE	Sherbrooke
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Terrebonne
MATANE	-
MATAPÉDIA (Matane)	Matapédia (Rimouski)
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matapédia (Matane)
MONT-LAURIER	-

MONTMAGNY	La Pocatière, Lévis-Lauzon
MONTMORENCY	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
OUTAOUAIS	Héritage
RÉGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Saint-Lambert, Vieux Montréal
SAINT-JÉROME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Gérald-Godin, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Terrebonne, Vanier
SAINT-LAMBERT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
St. LAWRENCE	Région de Québec**
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Lennoxville

SOREL-TRACY	-
TERREBONNE	Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Montmorency, Rosemont, Saint-Jérôme, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, John Abbott, Gérald-Godin
VANIER	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne

~~* Île de Montréal :~~	Les Collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John-Abbott, Gérald-Godin, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
** Région de Québec :	Les Collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-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- TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
ALMA	Chicoutimi, Jonquière, Saint-Félicien
ANDRÉ-LAURENDEAU	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	Région de l'Amiante
BOIS-DE-BOULOGNE	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
CARLETON	-
CHIBOUGAMAU	-
CHARLEVOIX	-
CHICOUTIMI	Alma, Jonquière

DAWSON	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
DRUMMONDVILLE	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Shawinigan, Sherbrooke, Sorel-Tracy, Trois-Rivières, Victoriaville
ÉDOUARD-MONTPETIT	Drummondville, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
FRANÇOIS-XAVIER GARNEAU	Montmagny, Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
GRANBY HAUTE-YAMASKA	Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Sherbrooke
HÉRITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
JOLIETTE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Trois-Rivières
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny, Rivière du Loup

L'ASSOMPTION	Édouard-Montpetit, Île de Montréal, Joliette, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
LENNOXVILLE	Drummondville, Granby Haute-Yamaska, Sherbrooke, Victoriaville
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Montmagny, Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MATANE	Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Matane)	Matane, Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matane, Matapédia (Matane), Rimouski
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Région de Québec**
MONTMORENCY	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
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, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-FÉLICIEN	Alma
SAINT-HYACINTHE	Drummondville, Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Victoriaville
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-JÉRÔME	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Terrebonne
SAINT-LAMBERT	Drummondville, Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
St. LAWRENCE	Montmagny, Région de Québec**
SAINTE-FOY	Montmagny, Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Drummondville, Trois-Rivières, Victoriaville

SHERBROOKE	Drummondville, Granby Haute-Yamaska, Lennoxville, Victoriaville
SOREL-TRACY	Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Terrebonne, Trois-Rivières
TERREBONNE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Valleyfield
TROIS-RIVIÈRES	Drummondville, Joliette, Shawinigan, Sorel-Tracy, Victoriaville
VALLEYFIELD	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
VANIER	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
VICTORIAVILLE	Drummondville, Lennoxville, Région de l'Amiante, Saint-Hyacinthe, Shawinigan, Sherbrooke, Trois-Rivières
VIEUX MONTRÉAL	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

* Île de Montréal:	Les Collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John-Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
** Région de Québec:	Les Collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy, St. Lawrence

ANNEXE II - 3

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01
Les dispositions de la présente annexe visent l'enseignante ou l'enseignant qui, conformément aux dispositions relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un engagement impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si l'enseignante ou l'enseignant déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02
Les allocations prévues à la présente annexe sont payées par le Collège d'origine de l'enseignante ou de l'enseignant sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03
L'enseignante ou l'enseignant à qui une offre d'emploi est faite et qui déménage pour accepter cette offre a droit de s'absenter :

a) sans perte de salaire, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les frais de déplacement pour elle-même ou lui-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège;

b) sans perte de salaire, pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

1.04
Le Collège rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05
Le Collège paie le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou de l'enseignant quand l'endroit de sa nouvelle résidence n'est pas accessible par la route. Cependant, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07
Le Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à l'enseignante ou l'enseignant déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que cette enseignante ou cet enseignant n'emménage dans un lieu où des équipements complets sont mis à sa disposition par le nouveau Collège.

1.08
Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui abandonne un logis sans bail écrit la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui résilie son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'enseignante ou l'enseignant atteste le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produit les pièces justificatives.

1.09
Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège.

1.10
a) Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui vend sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent immobilier.

b) Le Collège paie les frais d'actes notariés à l'enseignante ou l'enseignant qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de son affectation.

1.11
Lorsque la maison de l'enseignante ou de l'enseignant, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant assume les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les dépenses suivantes à condition qu'elle ou il produise les pièces justificatives relatives :

a) aux taxes municipales et scolaires;

b) à l'intérêt sur l'hypothèque;

c) au coût de la prime d'assurance.

1.12
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais de séjour pour l'enseignante ou l'enseignant et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13
Lorsque le déménagement est retardé avec l'autorisation du Collège et que la famille de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas relogée immédiatement, le Collège assume les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés que une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

1.14
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant déplacé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle ou il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à l'enseignante ou l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où elle ou il assume de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé, le Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

ANNEXE II - 4

FORMULAIRE À L'USAGE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT NON PERMANENT À TEMPS COMPLET PRÉVU :

- **à l'alinéa b) de la clause 5-4.08**
  et
- **aux priorités 22 et 23 prévues à l'alinéa a) de la clause 5-4.17**

NOM : _____

PRÉNOM : _____

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET :

COLLÈGE D'ORIGINE : _____

ANNÉE D'ENGAGEMENT : _____

DISCIPLINE : _____

POSTE POSTULÉ : _____

_____ _____
DATE SIGNATURE

Note : IL EST RECOMMANDÉ DE JOINDRE À CE FORMULAIRE LE CURRICULUM VITAE ET LES AUTRES PIÈCES ET RENSEIGNEMENTS PERTINENTS.

ANNEXE II - 5

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ AUX FINS DE REPLACEMENT

Afin d'assurer aux enseignantes et enseignants des cégeps une ancienneté calculée sur la même base aux fins de replacement, il est convenu que :

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

2. quand il est nécessaire de déterminer laquelle ou lequel d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FAC, par la convention collective FEC (CEQ) ou par la convention collective FNEEQ (CSN) a le plus d'ancienneté aux fins de replacement selon l'article 5-4.00, le Bureau de placement recalcule alors l'ancienneté de ces enseignantes et enseignants de façon à s'assurer que seule l'ancienneté comptabilisable à la fois en vertu des conventions collectives FAC, FEC (CEQ) et FNEEQ (CSN) est retenue;

3. une fois qu'une enseignante ou un enseignant est replacé dans un Collège, son ancienneté est recalculée par le nouveau Collège conformément aux règles en vigueur dans ce Collège.

ANNEXE II - 6

FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI

Ce formulaire doit être complété et remis au Collège au moment où l'enseignante ou l'enseignant pose sa candidature.

A. EXPLICATIONS

1. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

   Par cette expression, il faut entendre : une activité professionnelle rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou autre.

2. NOMBRE D'HEURES MOYEN PAR SEMAINE

   Le nombre d'heures moyen par semaine n'est pas déterminant de votre statut d'emploi. Pour déterminer si vous détenez un emploi à temps complet, vous devez vous référer au point B.

3. CUMUL D'EMPLOIS

   L'ensemble de vos activités professionnelles doivent être incluses dans votre déclaration d'emploi. Toutefois, le cumul d'activités professionnelles ne peut faire en sorte qu'une personne soit considérée comme détenant un emploi à temps complet.

B. DÉFINITION D'UN EMPLOI À TEMPS COMPLET

Est considérée comme occupant un emploi à temps complet :

1. toute personne qui, en fonction d'une activité professionnelle déclarée, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet et ce, en fonction de ce qui est généralement reconnu dans leur secteur de travail;

2. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde;

3. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.
   Toute personne répondant à un ou plusieurs de ces critères doit se déclarer comme occupant un emploi à temps complet et sera considérée comme étant en situation de double emploi.

   Seule la personne occupant un emploi à temps complet ou qui prévoit occuper un emploi à temps complet pour la totalité de la session pour laquelle elle pose sa candidature est tenue de se déclarer comme étant en situation de double emploi.

DÉCLARATION D'EMPLOI

NOM DU COLLÈGE _____

DISCIPLINE _____ SESSION _____

IDENTIFICATION

NOM _____ PRÉNOM _____

ADRESSE_____ CODE POSTAL _____

TÉLÉPHONE *(résidence)* _____ *(bureau)* _____

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** _____

SECTION III - ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES

ANNEXE III - 1

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT AÉRONAUTIQUE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI

01. La présente annexe modifie les stipulations prévues dans la convention collective lorsqu'elles s'appliquent aux enseignantes et enseignants visés par l'accréditation émise en faveur du Syndicat des professeurs et répartiteurs du 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 signifient «enseignante et répartitrice», «enseignant et répartiteur», «enseignante ou enseignant et répartitrice ou répartiteur» lorsque cette disposition s'applique spécifiquement aux parties visées par la présente annexe.

03. L'article 1-2.00 est modifié de la façon suivante :

a) la clause 1-2.02 est remplacée par :

1-2.02 Année d'engagement :
Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est à l'emploi du Collège et comprenant dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention collective, compte tenu de l'application du régime de vacances prévu à la convention collective.

b) la clause 1-2.03 est remplacée par :

1-2.03 Année d'enseignement :
Aux fins exclusives des délais prévus à la convention collective, l'année d'enseignement est une période de dix (10) mois débutant le 1er septembre et se terminant le 30 juin.

c) la clause 1-2.10 est remplacée par :

1-2.10 Enseignante ou enseignant :
Personne engagée par le Collège pour assumer une charge telle qu'elle est décrite à la présente annexe.

d) la clause 1-2.15 est remplacée par :

1-2.15 Enseignante ou enseignant à temps complet :
Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une charge complète à

l'enseignement régulier ou pour combler une charge à temps complet à la formation continue, conformément à la présente annexe. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant engagé avant le 1er septembre pour assumer une charge complète d'enseignement à l'enseignement régulier détient un contrat à temps complet sauf pour le salaire. De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé par les alinéas b), c) ou d) de la clause 5-1.03 détient un contrat à temps complet.

e) la clause suivante est ajoutée :

1-2.31 <u>Annotation</u> :
Document légal délivré par Transport Canada, permettant d'élargir les privilèges de la licence délivrée par Transport Canada, tel que cela est stipulé dans le *Manuel de licence du personnel*.

f) la clause suivante est ajoutée :

1-2.32 <u>Licence</u> :
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 :

5-1.14 <u>Perte de licence</u> :
Les dispositions relatives à l'invalidité prévues à l'article 5-5.00 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant au vol qui subit une perte de licence en raison d'invalidité telle qu'elle est 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 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 1er novembre, 1er mars et 1er juin qui figurent à cet article sont remplacées par soixante (60) jours avant le début de la session.

06. L'article 5-8.00 est remplacé par le texte suivant :

Article 5-8.00 - Jours fériés et chômés

5-8.01
Toute enseignante ou tout enseignant bénéficie de treize (13) jours fériés et chômés. Le choix de ces treize (13) jours de congé est fait au début de chaque année scolaire après entente entre le Collège et le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier des opérations.

5-8.02
Les enseignantes et enseignants dont les fonctions régulières les obligent à travailler à l'occasion de l'un des jours fixés par entente selon la clause 5-8.01 sont rémunérés selon les modalités prévues à l'article traitant de la rémunération pour les heures supplémentaires.

07. Le chapitre 6-0.00 est modifié de la façon suivante :

a) les articles 6-1.00 (sauf les clauses 6-1.05, 6-1.06 et 6-1.07), 6-2.00 et 6-3.00 ne sont pas compris dans la convention collective.

b) le classement des enseignantes et enseignants est établi selon les dispositions suivantes :

1. le Collège établit le classement de l'enseignante ou de l'enseignant d'après les tableaux B et C de la présente annexe;

2. si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait de son classement, elle ou il peut recourir aux mécanismes prévus à l'article concernant le CRT.

c) le 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 des pourcentages (%) prévus aux clauses 6-4.08, 6-4.10, 6-4.11 et 6-4.12;

2. l'avancement d'échelon est annuel et se fait au 1er juillet de chaque année pour les enseignantes et enseignants qui n'ont pas atteint l'échelon maximum auquel elles ou ils ont droit. Cependant, une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant doit avoir six (6) mois ou plus d'expérience avant le 1er juillet pour avancer d'un échelon;

3. la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant dont la majorité de l'expérience d'enseignement a été acquise au niveau des commissions scolaires, cégeps ou universités et qui ne rencontre pas les exigences des tableaux B ou C voit son salaire initial porté à la classe et à l'échelon le plus près de celui qu'elle ou il recevrait selon la convention collective;

4. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant son classement au prorata de sa disponibilité au sens de la convention collective et de sa charge;

5. lorsqu'une enseignante ou un enseignant est tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou de la suppléance sur demande du Collège, elle ou il est rémunéré de la façon suivante au choix de l'enseignante ou de l'enseignant :

Taux		Classe			
du	**au**	**I**	**II**	**III**	**IV**
01-01-1998	**31-12-1998**	28,99 $	33,88 $	39,49 $	43,23 $
01-01-1999	**30-06-2000**	29,42 $	34,39 $	40,08 $	43,88 $
01-07-2000	**30-06-2001**	30,16 $	35,25 $	41,08 $	44,98 $
01-07-2001	**30-06-2002**	30,91 $	36,13 $	42,11 $	46,10 $
à compter du 01-07-2002		31,68 $	37,03 $	43,16 $	47,25 $

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 un enseignant chargé de cours;

6. les enseignantes et enseignants à la formation continue sont rémunérés de la façon suivante :

Taux		Classe			
du	**au**	**I**	**II**	**III**	**IV**
01-01-1998	**31-12-1998**	43,04 $	49,25 $	49,25 $	58,79 $
01-01-1999	**30-06-2000**	43,69 $	49,99 $	49,99 $	59,67 $
01-07-2000	**30-06-2001**	44,78 $	51,24 $	51,24 $	61,16 $
01-07-2001	**30-06-2002**	45,90 $	52,52 $	52,52 $	62,69 $

à compter du 01-07-2002	47,05 $	53,83 $	53,83 $	64,26 $

7. les taux horaires prévus aux sous-alinéas 5 et 6 sont majorés des pourcentages (%) prévus aux clauses 6-4.08, 6-4.10, 6-4.11 et 6-4.12.

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 :

a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit, au cours de chaque année d'engagement, à deux (2) mois de vacances rémunérées à la condition qu'elle ou il ait ou aura complété une (1) année de service au 30 juin suivant.

b) la clause 8-2.04 est modifiée en y ajoutant la phrase suivante :

Toutefois, toute période de vacances prise par l'enseignante ou l'enseignant réduit d'autant ce montant.

09. L'article 8-3.00 est modifié de la façon suivante :

a) l'alinéa a) de la clause 8-3.01 est remplacé par l'alinéa a) suivant :

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège trente-cinq (35) heures par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à raison de sept (7) heures par jour.

b) l'alinéa d) suivant est ajouté à la clause 8-3.01 :

d) Le travail à effectuer en heures supplémentaires est facultatif. Si aucune enseignante ou aucun enseignant n'accepte d'effectuer le travail en heures supplémentaires, le Collège peut obliger l'enseignante ou l'enseignant en mesure de faire le travail ayant le moins d'ancienneté à exécuter ce travail.

10. L'article 8-4.00 est modifié en remplaçant l'alinéa a) de la clause 8-4.01 par l'alinéa a) de la clause 8-4.01 suivant :

8-4.01 <u>La charge de travail</u>

a) **<u>Volet 1</u>**

A) <u>Enseignante ou enseignant au sol</u> : la charge des enseignantes et enseignants au sol comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement au sol, notamment :

- la préparation du plan d'études ;
- la préparation de cours ou de laboratoire ;
- la prestation de cours ou de laboratoires avec la collaboration des enseignantes et enseignants concernés ;
- l'adaptation ;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants ;
- la préparation, la surveillance et la correction d'examens ;
- la révision de corrections demandées par les étudiantes et les étudiants ;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège ;
- la participation 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 au vol, notamment :

- la participation à la sélection des étudiantes et étudiants devant être admis à la discipline 280;
- la préparation au sol des exercices avec l'étudiante ou l'étudiant (briefing);
- l'assistance des étudiantes et étudiants pour les vols en duo;
- la vérification des opérations de vol pour les étudiantes et étudiants en solo;
- les échanges après chaque exercice avec l'étudiante ou l'étudiant afin de vérifier ses progrès et ses difficultés (debriefing), de même que l'obligation pour l'enseignante ou 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 étudiante et de chaque étudiant sous sa responsabilité;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège ;
- la participation aux rencontres départementales;
- de plus, l'enseignement aux autres enseignantes et enseignants, si elle ou il est appelé à le faire.

C) Enseignante ou enseignant au simulateur : la charge de l'enseignante ou de l'enseignant au simulateur comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement au simulateur, notamment :

- l'enseignement propre à préparer l'étudiante ou l'étudiant aux différentes techniques de vol aux instruments à l'aide de simulateur, ainsi que le briefing et le debriefing;
- la participation avec les enseignantes et enseignants au vol à l'évaluation des étudiantes et étudiants;
- l'enseignement, sur simulateur de vol, aux enseignantes et enseignants lorsqu'elle ou il est appelé à le faire;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège ;
- la participation aux rencontres départementales.

D) Répartitrice ou répartiteur : la charge de la répartitrice ou du répartiteur comprend toutes les activités inhérentes à sa fonction, notamment :

- la participation à l'élaboration d'un programme de vol pour chaque jour, avec approbation des enseignantes et enseignants;
- les entrées nécessaires dans les carnets de route et livrets techniques des aéronefs;
- la compilation des rapports journaliers, mensuels et de session;
- le contrôle de la réalisation pour chaque étudiante ou étudiant du programme de vol établi pour chaque envolée;

- 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;
- le rapport à la section entretien des heures compilées pour chaque aéronef;
- l'information sur différents sujets à donner aux étudiantes et étudiants comme la météorologie;
- 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;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales.

11. a) L'article 8-6.00 ne s'applique qu'aux enseignantes et enseignants au sol.

b) Dans le cas des enseignantes et enseignants au vol et des enseignantes et enseignants au simulateur, l'article 8-6.00 est remplacé par les dispositions suivantes :

8-6.01 <u>Enseignante ou enseignant au vol</u> :
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 <u>Enseignante ou enseignant au simulateur</u> :
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 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 de répartiteurs à temps complet est maintenu au nombre de deux (2).

TABLEAU B

CLASSEMENT

CLASSE I

Minimum requis :

Scolarité : douzième (12e) année ou l'équivalent

Expérience et qualifications :

Licence de pilote professionnel

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 (IFR)

ou

B) quatorze (14) années de scolarité plus trois (3) années d'expérience dans l'aviation

ou

C) dix (10) années d'expérience dans l'aviation

ou

D) toute compétence supérieure à celle déjà mentionnée dans la présente annexe et acquise soit par une vaste expérience à titre de commandante ou de 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 passe à cette catégorie doit posséder un minimum de six (6) points plus quatre (4) années d'expérience à l'option pilotage du Collège

ou

B) dix-sept (17) années de scolarité plus cinq (5) années d'expérience pertinente dans l'aviation

ou

C) quinze (15) années d'expérience pertinente dans l'aviation

ou

D) toute compétence supérieure à celle déjà mentionnée à la présente annexe et acquise soit par une vaste expérience à titre de commandante ou de commandant sur un appareil lourd à turbine ou la possession d'annotations diverses supplémentaires pertinentes à la fonction exercée.

DÉFINITIONS :	**POINTS**
– annotation d'instructeur, classe I	3
– annotation pour vol aux instruments, classe I (IFR)	2
– licence de pilote professionnel, senior commercial première (1re) classe	1
– licence de pilote de ligne (ATR)	2
– annotation multimoteurs	1
– annotation sur hydravion	1
– annotation ou licence de pilote d'hélicoptère	2
– treize (13) années de scolarité ou plus	1
– quinze (15) années de scolarité ou plus	2
– dix-sept (17) années de scolarité ou plus	3

Remarque : Sauf pour certains cas exceptionnels, on exige de l'enseignante ou de l'enseignant au sol et au simulateur qu'elle ou il détienne ou ait détenu les qualifications mentionnées à la présente annexe.

TABLEAU C

DÉFINITION DES CLASSES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AU VOL SUR HÉLICOPTÈRE

CLASSE II

Le minimum requis 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

Classe	Échelon	du 01-01-1998 au 31-12-1998	du 01-01-1999 au 30-06-2000	du 01-07-2000 au 30-06-2001	du 01-07-2001 au 30-06-2002	à compter de 01-07-2002
I	**1**	35 309	35 839	36 735	37 653	38 594
	2	36 085	36 626	37 542	38 481	39 443
	3	36 970	37 525	38 463	39 425	40 411
	4	37 861	38 429	39 390	40 375	41 384
	5	38 820	39 402	40 387	41 397	42 432
	6	39 821	40 418	41 428	42 464	43 526
	7	40 837	41 450	42 486	43 548	44 637
II	**1**	41 282	41 901	42 949	44 023	45 124
	2	42 080	42 711	43 779	44 873	45 995
	3	42 966	43 610	44 700	45 818	46 963
	4	43 876	44 534	45 647	46 788	47 958
	5	44 815	45 487	46 624	47 790	48 985
	6	45 814	46 501	47 664	48 856	50 077
	7	46 863	47 566	48 755	49 974	51 223
III	**1**	47 246	47 955	49 154	50 383	51 643
	2	48 094	48 815	50 035	51 286	52 568
	3	48 963	49 697	50 939	52 212	53 517
	4	49 906	50 655	51 921	53 219	54 549
	5	50 862	51 625	52 916	54 239	55 595
	6	51 893	52 671	53 988	55 338	56 721
	7	53 221	54 019	55 369	56 753	58 172
IV	**1**	53 608	54 412	55 772	57 166	58 595
	2	54 003	54 813	56 183	57 588	59 028
	3	54 392	55 208	56 588	58 003	59 453
	4	54 860	55 683	57 075	58 502	59 965
	5	55 375	56 206	57 611	59 051	60 527

Remarques :

1. Les classes I et II s'appliquent à la fonction de répartitrice ou répartiteur et l'avancement est continu jusqu'à la classe II, échelon 7.

2. Les classes I, II et III s'appliquent aux enseignantes et enseignants au sol, aux enseignantes et enseignants au vol sur avions ainsi qu'aux enseignantes et enseignants au simulateur et l'avancement est continu jusqu'à la classe III, échelon 7.

3. Les classes II, III et IV s'appliquent aux enseignantes et enseignants au vol sur hélicoptères et l'avancement est continu jusqu'à la classe IV, échelon 5.

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 et comité de programme

01. L'article 4-1.00 est modifié de la façon suivante :

a) la clause 4-1.12 est modifiée en ajoutant l'alinéa 8 qui suit :

8. selon le cas, voir à l'entraînement, à la standardisation et au recyclage des institutrices 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 étudiantes et étudiants 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 audiovisuels 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 étudiantes et étudiants, aux choix des cours complémentaires offerts aux étudiantes et étudiants;

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 ils le désirent, de représentantes et représentants du personnel professionnel, du personnel de soutien ainsi que des étudiantes et étudiants.

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 à des fins particulières, le Comité pédagogique peut consulter et inviter les personnes 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 ils demandent la réunion ou qu'elles ou ils font inscrire un point à l'ordre du jour la documentation qu'elles ou 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 étudiantes et étudiants) 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 :

Les clauses 5-20.11 et 5-20.12 sont ajoutées :

5-20.11

a) Le Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les frais et les droits qu'elle ou il supporte pour les examens médicaux, les électrocardiogrammes, les rapports des spécialistes, les rayons X et les épreuves de vols et prolongation d'annotation sur demande du service de délivrance des permis aux fins de maintenir sa licence de membres d'équipage de conduite.

b) Le Collège s'engage à fournir l'équipement nécessaire à chaque enseignante ou enseignant pour le maintien des qualifications et des annotations se rattachant à sa licence lorsque celles-ci sont obligatoires dans l'exercice de ses fonctions selon le procédurier établi par le Collège.

5-20.12

Une somme totale de dix mille dollars (10 000 $) pour la durée de la convention collective est octroyée pour l'achat d'équipement de sécurité sur les aéronefs.

Cette somme est utilisée selon l'entente à intervenir entre le Collège et le Syndicat.

Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances

05. L'article 8-2.00 est modifié de la façon suivante :

La clause 8-2.05 est remplacée par le texte suivant :

8-2.05

Les vacances d'une enseignante ou d'un enseignant doivent se prendre selon les modalités suivantes :

a) Les enseignantes et enseignants sont répartis en trois (3) groupes aux fins de l'application des dispositions relatives aux vacances.

Les enseignantes et enseignants du premier groupe, composé des instructrices et instructeurs au vol, peuvent prendre un (1) mois de vacances en juin, juillet ou août et un (1) mois en décembre, janvier ou février.

Les enseignantes et enseignants du deuxième groupe, composé des répartitrices et répartiteurs, sont soumis aux mêmes dispositions.
Les enseignantes et enseignants du troisième groupe, composé des instructrices et instructeurs au sol et des instructrices et instructeurs sur simulateurs, peuvent prendre deux (2) mois de vacances en juin et juillet ou en juillet et août.

b) Avant le 15 avril de chaque année, le Collège établit un programme de vacances pour chacun des groupes après consultation des enseignantes et enseignants concernés.

c) Les enseignantes et enseignants choisissent ensuite leurs dates de vacances avant le 1er mai. Lorsque nécessaire, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite. Une fois approuvées, ces dates de vacances ne peuvent être modifiées que par accord entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant concerné.

d) Sous réserve des dispositions de la présente clause, les vacances ne peuvent être remises à une autre année, sauf après autorisation du Collège.

Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité

06. L'article 8-3.00 est modifié de la façon suivante :

a) La clause 8-3.02 est remplacée par :

8-3.02

a) À moins d'entente entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège du lundi au vendredi, et cette disponibilité est établie entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure.

b) Lorsqu'il y a vol de nuit ou lorsque l'instruction aux instruments est donnée à partir d'une base autre que celle de 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 III - 2

ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE LIONEL-GROULX

01. L'enseignante ou l'enseignant qui était couvert par la lettre d'entente de la convention collective 1968-1971 se voit appliquer, en y apportant les adaptations nécessaires, les mêmes dispositions que celles contenues dans cette lettre d'entente.

    Advenant un replacement 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 qui y sont contenus.

02. Malgré la clause 6-4.01 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 6-4.13.

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 enseignants désignés à titre de «chargée ou chargé de cours à la retraite» est fixe à compter du 1er juillet 1993.

03. Les charges d'enseignement disponibles dans le milieu carcéral sont exclues de l'application du troisième (3e) paragraphe de l'alinéa I) 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 à titre de «chargée ou chargé de cours à la retraite», pour une charge partielle dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective, jusqu'à la session pendant laquelle elle ou il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;

05. L'alinéa d) de la clause 5-4.17 est modifié en ajoutant après le sous-alinéa 1 le sous-alinéa 1.A suivant :

1.A
l'enseignante ou l'enseignant désigné à titre de « chargé(e) de cours à la retraite », dans la ou les disciplines qui lui sont reconnues par le Collège, jusqu'à la session où elle ou il atteint l'âge de 65 ans;

06. L'enseignante ou l'enseignant désigné à titre de «chargée ou chargé de cours à la retraite» a droit aux mêmes avantages sociaux que les autres enseignantes et enseignants à temps partiel sous réserve de la particularité suivante :

1) elle ou il ne peut utiliser ses priorités d'engagement si cela a pour effet d'obliger le Collège à lui attribuer une charge d'enseignement lui permettant

d'obtenir un revenu (incluant ses prestations de retraite) supérieur au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était à temps complet.

ANNEXE III - 4

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE

01. Aux fins de l'application de la clause 5-3.03 de la convention collective :

i) l'ancienneté se calcule distinctement pour chacun des Collèges constituants du Cégep régional;

ii) pour l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un poste dans un autre Collège constituant du Cégep régional, l'ancienneté est recalculée en totalité pour l'ensemble des Collèges constituants du Cégep régional.

02. L'alinéa a) de la clause 5-4.17 est modifié jusqu'au 1er octobre 2002 en remplaçant le sous-alinéa 1 par les sous-alinéas suivants :

1.1 l'enseignante ou l'enseignant du Collège constituant visé par l'alinéa A) ou I) de la clause 5-4.07 pour un poste dans sa discipline;

1.2 l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Cégep régional de Lanaudière à Joliette, pour un poste dans sa discipline au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne;

1.3 l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption, détenteur d'un poste en 1998-1999, pour un poste dans sa discipline au Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption jusqu'au 1er octobre 2000, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;

1.4 l'enseignante ou l'enseignant d'un autre Collège constituant visé par les alinéas A) ou I) de la clause 5-4.07 pour un poste dans sa discipline;

1.5 l'enseignante ou l'enseignant du Cégep régional de Lanaudière à Joliette, détenteur d'un poste en 1997-1998 ou en 1998-1999 ou qui a à son crédit au moins cinq (5) années d'ancienneté, pour un poste dans sa discipline au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne.

Cette enseignante ou cet enseignant peut faire valoir sa priorité d'emploi pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus.

03. L'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié jusqu'au 1er octobre 2002 en remplaçant le sous-alinéa 1 par les sous-alinéas suivants :

1.1 l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège constituant, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

1.2 l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Cégep régional de Lanaudière à Joliette, pour une charge annuelle de remplacement dans sa discipline au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

1.3 l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège constituant, pour une charge annuelle de remplacement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

1.4 l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Cégep régional de Lanaudière à Joliette qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté à la liste publiée à l'automne 1998, pour une charge dans sa discipline au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne.

Cette enseignante ou cet enseignant peut faire valoir sa priorité d'emploi pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus.

ANNEXE III - 5

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À TERREBONNE

01. À la demande de la FNEEQ (CSN), les parties nationales se rencontrent au mois de février de chaque année afin de convenir des modifications à la convention collective qui peuvent s'avérer nécessaires à la suite d'une décision du Cégep régional de Lanaudière d'offrir au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne, l'année suivante, un programme d'enseignement qu'il n'offre pas l'année en cours. Cette disposition est en vigueur jusqu'au 28 février 2002.

02. Si le Cégep régional de Lanaudière décide de donner des cours de la formation continue au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne ou de regrouper les services de formation continue existants, les représentantes et les représentants des parties nationales, du Cégep régional et des Syndicats concernés se rencontreront pour discuter des modifications à apporter à la convention collective concernant les mouvements de personnel rendus nécessaires par ces modifications apportées à la structure organisationnelle des activités de formation continue au Cégep régional de Lanaudière.

ANNEXE III - 6

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À JOLIETTE ET AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À TERREBONNE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour ces Collèges en respectant les dispositions de *l'Entente visant le transfert du personnel enseignant du Cégep Joliette-De Lanaudière au Cégep régional de Lanaudière*, intervenue entre le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Joliette-De Lanaudière et le Cégep Joliette de Lanaudière et signée le 22 juin 1998.

ANNEXE III - 7

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À JOLIETTE ET AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À L'ASSOMPTION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour ces Collèges en respectant les dispositions de *l'Entente visant la fusion des listes d'ancienneté des deux Collèges constituants dans les disciplines 322 et 412*, intervenue entre le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption, le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Joliette-De Lanaudière et le Cégep régionale de Lanaudière et signée le 10 février 2000.

ANNEXE III - 8

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À L'ASSOMPTION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour ce Collège en respectant les dispositions de *l'Entente visant le transfert du personnel enseignant du secteur collégial de la Corporation du Collège de l'Assomption au Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption*, intervenue entre le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de l'Assomption, la Corporation du Collège de l'Assomption et le Cégep régional de Lanaudière et signée le 22 juin 1998.

ANNEXE III - 9

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN AÉRONAUTIQUE DE L'ÉCOLE NATIONALE D'AÉROTECHNIQUE DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT ET DU COLLÈGE JOHN ABBOTT

1. L'enseignante ou l'enseignant dont la tâche consiste majoritairement à l'enseignement des matières dans les champs de spécialisation de techniques de construction aéronautique, de techniques d'entretien des aéronefs et de techniques d'avionique, qui détient une licence de technicien d'entretien d'aéronefs (TEA) émise par Transports Canada reçoit, à titre de compensation, une prime annuelle de trois mille dollars (3 000 $). Cette prime est versée à compter du 1er janvier 2000.

2. La prime est payée en même temps que le salaire habituel et selon les mêmes modalités. Elle est considérée comme faisant partie du salaire.

SECTION IV - GRIEFS ET ARBITRAGE

ANNEXE IV - 1

FORMULAIRE 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'enseignante ou de l'enseignant réclamant : _____

Nom du collège : _____

Adresse personnelle : _____

Adresse : _____

No de téléphone :

_____ Collège

_____ Domicile

Grief soumis à la directrice générale, au directeur général ou à sa représentante ou à son représentant (nom) : _____

Article(s) visé(s)
Date de la cause du grief _____

Nature du grief : θ du syndicat θ de groupe θ 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

FORMULAIRE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE
(FNEEQ (CSN))

AVIS à la présidente ou au président _____

θ Avis est donné conformément à l'article 9-2.00 de la convention collective de soumettre le grief no ___, soumis en première étape le _____ _____, à l'arbitrage.

Collège(s) visé(s) : _____

Syndicat(s) visé(s) : _____

Grief : θ du syndicat θ de groupe θ 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

Les plaintes et les griefs soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou un décret antérieur à la présente convention collective et qui n'ont pas été réglés seront adjugés conformément aux dispositions et mécanismes qui y étaient prévus pour le règlement des plaintes et des griefs sauf que :

1. le tribunal est composé d'une ou d'un arbitre ou d'une ou d'un arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs, conformément à l'article 9-2.00;

2. les personnes désignées à la clause 9-2.07 ont compétence pour entendre ces plaintes ou ces griefs;

3. les parties peuvent aussi recourir aux dispositions de la clause 9-2.27 ou 9-2.28.

Aux fins de la présente annexe, et sous réserve des trois (3) exceptions mentionnées au paragraphe précédent, les dispositions des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

SECTION V - AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES

ANNEXE V - 1

ANNEXE RELATIVE AUX MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

Programme de retraite progressive

1.01
Le programme de retraite progressive permet à une enseignante ou un enseignant à temps complet qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire la disponibilité qu'elle ou il fournit conformément à la clause 8-3.01, pour une période d'une (1) à cinq (5) années dans une proportion qui ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 5-1.02 ne peut pas bénéficier du programme.

1.02
L'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 1.04 ou qu'elle ou il est replacé chez un nouvel employeur avant cette même date d'expiration.

1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite progressive est assujetti à une entente préalable avec le Collège.

1.04 Période couverte et prise de la retraite
Le programme s'applique à une enseignante ou un enseignant pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

À la fin de cette période, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

Si, pour des circonstances indépendantes de sa volonté (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'enseignante ou l'enseignant n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

1.05 Disponibilité et charge d'enseignement

Le pourcentage de disponibilité est convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège conformément à 1.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent convenir de le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

La charge d'enseignement que doit accepter cette enseignante ou cet enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI_L est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé.

1.06 <u>Droits et avantages</u>

– Salaire

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à 1.05 par rapport au salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet.

– Ancienneté et expérience

L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

– Caisse de jours de congés de maladie

Conformément à la clause 5-5.32, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une caisse de jours de congés de maladie convertibles en espèces, en vertu des conventions collectives antérieures, peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie convertibles en espèces à son crédit pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 1.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

– Accumulation de service au régime de retraite

Est crédité à l'enseignante ou l'enseignant, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

– Cotisation au régime de retraite

Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme.

– Régime d'assurance-maladie

Sous réserve de la clause 5-5.15, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont l'enseignante ou l'enseignant bénéficiait avant le début du programme.

– Invalidité

Lorsqu'une invalidité survient durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant est exonéré de ses cotisations au régime de retraite.

Pendant une période d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une prestation d'assurance-traitement calculée sur la base du salaire établi au premier (1er) paragraphe de la présente clause sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

– Mise en disponibilité

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, elle ou il continue à bénéficier du programme de retraite progressive. Tant qu'elle ou il n'est pas replacé dans un poste disponible, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire prévu au premier (1er) paragraphe de la présente clause.

Les cotisations de l'enseignante ou de l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.

1.07 <u>Cessation de l'entente</u>
Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de l'enseignante ou de l'enseignant, le programme prend fin à la date de l'événement.

De même, le programme prend fin à la date du replacement d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité. Toutefois, le programme peut être transféré aux mêmes conditions chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

Dans ces cas, le service crédité aux fins du régime de retraite pendant le programme est maintenu; le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant. Il en est de même lorsque l'enseignante ou l'enseignant et le Collège décident conjointement de mettre fin au programme ou lorsque l'enseignante ou l'enseignant cesse de participer au programme plus d'un (1) an après la date fixée pour le début du programme; dans ce dernier cas, la date de cessation de participation au programme coïncide avec celle de la fin d'une session.

1.08
Sous réserve des stipulations de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

ANNEXE V - 2

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

N.B. : Aux fins des présentes «les parties» signifient le Gouvernement du Québec, la CEQ, la FTQ et la CSN.

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

2A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union, ou
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union, ou
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

2B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, 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 versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéfice ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1er janvier 2001 et s'appliquent à une

personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

2C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3e année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24e mois d'exonération est présumé invalide une 3e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1er janvier 1998 ou après.

2D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

3A. Taux de cotisation des participantes et participants

À compter du 1er janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1er janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1er janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

3B. Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans.

3C. Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4e alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 $ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au 1er alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'ANNEXE 1.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1er janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce

droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les

mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RREGOP depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

3D. Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);

- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

3E. Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1er janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1er janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une

participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

3F. Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1er juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

3G. Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

3H. Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 $ par année. L'excédent non utilisé une année peut être

reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 $ par année.
Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

3I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

4A. Taux de cotisation des participantes et participants

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

  - **t** du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3%);
  - **t** de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'ANNEXE 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au (RRE) :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1er janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au (RRE) :

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d’années de service crédité excède 35 années, la formule d’indexation applicable à la rente de

retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

4B. Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

4C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1er janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice , en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

6A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 $)

provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le

service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1er janvier 2000.

2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1er janvier 2000 sont considérés.

3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1er janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.

4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions $ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions $ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1er janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des

critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

6B. Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)

1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions $ au 1er janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1er janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1er janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions $.

4- En versant chacun 325 millions $ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1er janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions $;

- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1er juillet 1982, soit 12,1 millions $.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions $ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions $.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions $ (en valeur escomptée au 1er janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette

date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.

8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années des service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat 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. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

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, s'il y a lieu.

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- 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, s'il y a lieu.

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur 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 produit en avril 1992.

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.

10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

A- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 : $(F \times N_L \times 2{,}0\ \% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 : $F \times N \times (1{,}1\ \% \times TM + 230\ \$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 3 : $[F \times N_L \times [(2{,}0\ \% \times TM) - (0{,}7\ \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$

Montant 4 : $F \times N \times 1{,}1\ \% \times TM$

2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

B- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 $).

N_L : Le minimum entre :

- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CRrr : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C- Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D- Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4e alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;

- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^{e} anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;

- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^{e} anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le

participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{\text{((solde du CRI à la date d'assujettissement) x (5))}}{\text{(valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP)}}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^{e} anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE 2

MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1er janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

ANNEXE V - 3

CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI

En application de l'article 10 (2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, les parties nationales conviennent que :

1. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet, pour une année, est réputé accomplir trente-sept (37) heures de travail par semaine.

2. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est réputé accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application de l'alinéa 1 au prorata de son équivalent temps complet.

   Toutefois, pour une enseignante ou un enseignant donné, si le résultat de l'application du paragraphe précédent est inférieur au résultat que donnerait l'application de l'alinéa 3, on applique alors pour cette enseignante ou cet enseignant l'alinéa 3.

3. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire est réputé accomplir trois virgule six (3,6) heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée.

4. Le Collège produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente.

ANNEXE V - 4

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 8-1.03, le Collège s'engage à respecter les dispositions suivantes :

01. Auteure ou auteur :
Personne qui est la créatrice d'une œuvre.

02. Oeuvre :
Comprend toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

03. Droit d'auteure ou d'auteur :
Droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteure ou l'auteur le droit exclusif de reproduire l'œuvre dont elle ou il a la paternité ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la loi fédérale sur le droit d'auteur.

04. Redevances :
Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure ou l'auteur d'utiliser son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

05. Propriété de l'oeuvre :
Le Collège reconnaît que l'auteure ou l'auteur d'une œuvre est la ou le propriétaire du droit d'auteure ou d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'œuvre lui appartiennent, sauf dans la mesure où le Collège y a contribué.

06. Aide du Collège :
Lorsque le Collège contribue à la production ou à l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Collège précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteure ou d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.

07. <u>Productions exclues</u> :

En aucun cas, la présente annexe ne peut être interprétée comme permettant à une enseignante ou à un enseignant d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre de l'alinéa a) de la clause 8-4.01 telle que : les plans, les notes ou les cahiers de cours, de stages, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, produite à l'intention des étudiantes et étudiants.

ANNEXE V - 5

ANNEXE RELATIVE AU FONDS DE DÉVELOPPEMENT POUR LA COOPÉRATION ET L'EMPLOI (FONDACTION)

01. Le fiduciaire de Fondaction remet au Collège le formulaire de demande de retenue sur le salaire dûment rempli par l'enseignante ou l'enseignant.

02. Au plus tard trente (30) jours après la réception du formulaire, le Collège déduit de chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Fondaction.

    Le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale. Cependant, le Collège n'est pas tenu responsable si le montant total d'exemption auquel l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon la réglementation fiscale, n'a pas été respecté.

03. Au plus tard trente (30) jours après la réception d'un avis écrit de l'enseignante ou de l'enseignant à cet effet, le Collège cesse le prélèvement de la contribution à Fondaction ou modifie à la baisse ou à la hausse le prélèvement de la contribution à Fondaction selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.

04. Le Collège remet à Fondaction ou à son fiduciaire, au plus tard le quinzième (15^{e}) jour du mois suivant celui pendant lequel la retenue a été effectuée, les contributions versées par les enseignantes et les enseignants de même qu'une liste indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le montant prélevé pour chaque enseignante ou enseignant.

05. Aucun dommage ne peut être imputable au Collège en cas d'erreur ou d'omission relativement au prélèvement à être effectué sur le traitement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu des dispositions de la présente annexe.

    Cependant, le Collège convient de rétablir la situation, dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'erreur ou de l'omission dans le montant de la déduction.

ANNEXE V - 6

LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 4 FÉVRIER 2000 QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS SALARIÉES ET SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS PAR LE GOUVERNEMENT[1]

Agence métropolitaine de transport
Bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centres d'aide juridique
Commission de la capitale nationale
Commission de la construction du Québec
Commission de développement de la métropole
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Commission des valeurs mobilières du Québec
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conseil des services essentiels
Corporation d'hébergement du Québec
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de la recherche en santé du Québec
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche
Grande bibliothèque du Québec
Héma-Québec
Institut de police du Québec
Institut national de la santé publique
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée du Québec
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Régie des installations olympiques
Société de développement de la zone de commerce international de Montréal à Mirabel
Société de développement des entreprises culturelles
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec

---

(1) Cette liste est présentée à titre d'information.

Société des loteries du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société immobilière du Québec
Société Innovatech des Régions Ressources
Société Innovatech du Grand Montréal
Société Innovatech du Québec et Chaudières Appalaches
Société Innovatech du sud du Québec
Société québécoise d'assainissement des eaux
Société québécoise d'information juridique
Société québecoise de récupération et de recyclage

ANNEXE V - 7

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, l'expression «les parties» signifie le Gouvernement et la CSN.

APPENDICE

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 de l'article 5-6.00 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

i) si la DRHC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;

ii) si, par la suite, la DRHC modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

ANNEXE V - 8

EFFET DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI, D'UN RÉGIME DE CONGÉS PARENTAUX OU DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*

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-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec, 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, les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE V - 9

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale CSN d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE V - 10

ANNEXE RELATIVE À BÂTIRENTE

01. Le fiduciaire de Bâtirente remet au Collège le formulaire de demande de retenue sur le salaire dûment rempli par l'enseignante ou l'enseignant.

02. Au plus tard trente (30) jours après la réception du formulaire, le Collège déduit de chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Bâtirente.

    Le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale. Cependant, le Collège n'est pas tenu responsable si le montant total d'exemption auquel l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon la réglementation fiscale, n'a pas été respecté.

03. Au plus tard trente (30) jours après la réception d'un avis écrit de l'enseignante ou de l'enseignant à cet effet, le Collège cesse le prélèvement de la contribution à Bâtirente ou modifie à la baisse ou à la hausse le prélèvement de la contribution à Bâtirente selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.

04. Le Collège remet à Bâtirente ou à son fiduciaire, au plus tard le quinzième (15^{e}) jour du mois suivant celui pendant lequel la retenue a été effectuée, les contributions versées par les enseignantes et les enseignants de même qu'une liste indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le montant prélevé pour chaque enseignante ou enseignant.

05. Aucun dommage ne peut être imputable au Collège en cas d'erreur ou d'omission relativement au prélèvement à être effectué sur le traitement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu des dispositions de la présente annexe.

    Cependant, le Collège convient de rétablir la situation, dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'erreur ou de l'omission dans le montant de la déduction.

ANNEXE V - 11

ENGAGEMENT CONCERNANT DES DÉPÔTS ADDITIONNELS AU FONDS D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE (FARR)

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans 20 ans, 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin :

- Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la *Loi sur l'administration financière*.

- Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.

- Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.

- À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

SECTION VI - SALAIRES ET PRIMES

ANNEXE VI - 1

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU A

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du 1er mars 1996 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1995 – 1996

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[(1)] + doctorat
1	29 627	31 826	34 187	36 771	40 894
2	30 530	32 775	35 196	37 854	41 977
3	31 427	33 727	36 249	38 953	43 076
4	32 365	34 731	37 323	40 111	44 234
5	33 311	35 773	38 427	41 341	45 464
6	34 300	36 840	39 552	42 563	46 686
7	35 321	37 938	40 759	43 850	47 973
8	36 385	39 056	41 974	45 164	49 287
9	37 471	40 230	43 238	46 557	50 680
10	38 588	41 472	44 540	47 971	52 094
11	39 726	42 712	45 876	49 453	53 576
12	40 948	44 015	47 288	50 949	55 072
13	42 178	45 347	48 725	52 543	56 666
14	43 457	46 753	50 231	54 171	58 294
15	44 776	48 184	51 789	55 856	59 979

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU B

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1996 - 1997 jusqu'au 28 février 1997

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	29 627	31 826	34 187	36 771	40 894
2	30 563	32 786	35 202	37 854	41 977
3	31 494	33 755	36 258	38 953	43 076
4	32 445	34 773	37 337	40 111	44 234
5	33 409	35 827	38 447	41 341	45 464
6	34 413	36 909	39 580	42 563	46 686
7	35 450	38 023	40 788	43 850	47 973
8	36 530	39 159	42 009	45 164	49 287
9	37 634	40 349	43 276	46 557	50 680
10	38 769	41 602	44 581	47 971	52 094
11	39 929	42 861	45 923	49 453	53 576
12	41 166	44 179	47 334	50 949	55 072
13	42 416	45 529	48 772	52 543	56 666
14	43 715	46 949	50 277	54 171	58 294
15	45 053	48 397	51 831	55 856	59 979
16	45 478				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU C

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du 1er mars 1997 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1996 - 1997

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	29 923	32 144	34 529	37 139	41 303
2	30 868	33 114	35 554	38 233	42 397
3	31 809	34 092	36 620	39 343	43 507
4	32 769	35 120	37 711	40 512	44 676
5	33 742	36 185	38 832	41 754	45 919
6	34 758	37 278	39 976	42 989	47 153
7	35 805	38 403	41 196	44 289	48 453
8	36 894	39 551	42 428	45 616	49 780
9	38 010	40 752	43 709	47 023	51 187
10	39 157	42 018	45 027	48 451	52 615
11	40 328	43 290	46 382	49 948	54 112
12	41 577	44 621	47 807	51 458	55 623
13	42 840	45 984	49 260	53 068	57 233
14	44 152	47 418	50 779	54 713	58 877
15	45 504	48 880	52 349	56 415	60 579
16	45 932				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU D

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1997 - 1998 jusqu'au 28 février 1998

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	29 923	32 144	34 529	37 139	41 303
2	30 901	33 126	35 559	38 233	42 397
3	31 876	34 121	36 629	39 343	43 507
4	32 850	35 162	37 725	40 512	44 676
5	33 841	36 240	38 852	41 754	45 919
6	34 872	37 347	40 004	42 989	47 153
7	35 936	38 489	41 225	44 289	48 453
8	37 041	39 655	42 463	45 616	49 780
9	38 174	40 873	43 747	47 023	51 187
10	39 340	42 149	45 069	48 451	52 615
11	40 533	43 440	46 428	49 948	54 112
12	41 797	44 787	47 853	51 458	55 623
13	43 080	46 168	49 308	53 068	57 233
14	44 411	47 615	50 825	54 713	58 877
15	45 784	49 095	52 392	56 415	60 579
16	46 427				
17	47 091				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU E

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du 1er mars 1998 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1997 - 1998

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	30 222	32 465	34 874	37 510	41 716
2	31 210	33 457	35 915	38 615	42 821
3	32 195	34 461	36 995	39 736	43 942
4	33 178	35 513	38 102	40 917	45 123
5	34 178	36 602	39 241	42 172	46 378
6	35 220	37 720	40 404	43 419	47 625
7	36 294	38 872	41 637	44 732	48 938
8	37 410	40 050	42 888	46 072	50 278
9	38 554	41 280	44 184	47 493	51 699
10	39 732	42 569	45 520	48 936	53 141
11	40 937	43 873	46 893	50 447	54 653
12	42 213	45 233	48 331	51 973	56 179
13	43 509	46 628	49 801	53 599	57 805
14	44 853	48 089	51 334	55 260	59 466
15	46 239	49 584	52 916	56 979	61 185
16	46 888				
17	47 558				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU F

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du premier (1er) jour de l'année d'engagement 1998 - 1999 jusqu'au 28 février 1999

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	30 222	32 465	34 874	37 510	41 716
2	31 244	33 468	35 920	38 615	42 821
3	32 262	34 490	37 004	39 736	43 942
4	33 259	35 555	38 117	40 917	45 123
5	34 278	36 657	39 261	42 172	46 378
6	35 335	37 790	40 433	43 419	47 625
7	36 426	38 958	41 667	44 732	48 938
8	37 558	40 155	42 923	46 072	50 278
9	38 720	41 401	44 223	47 493	51 699
10	39 916	42 702	45 562	48 936	53 141
11	41 144	44 024	46 940	50 447	54 653
12	42 435	45 400	48 377	51 973	56 179
13	43 751	46 813	49 850	53 599	57 805
14	45 115	48 288	51 380	55 260	59 466
15	46 521	49 799	52 959	56 979	61 185
16	47 387				
17	48 281				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU G

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour la période du 1er mars 1999 jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement 1998 - 1999

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	30 675	32 952	35 397	38 073	42 342
2	31 712	33 970	36 459	39 194	43 463
3	32 746	35 007	37 560	40 332	44 601
4	33 758	36 088	38 688	41 531	45 800
5	34 792	37 207	39 850	42 805	47 074
6	35 865	38 357	41 040	44 070	48 339
7	36 972	39 542	42 291	45 403	49 672
8	38 121	40 757	43 567	46 763	51 032
9	39 300	42 022	44 886	48 205	52 474
10	40 515	43 343	46 246	49 670	53 938
11	41 761	44 684	47 644	51 204	55 473
12	43 071	46 081	49 103	52 753	57 022
13	44 408	47 515	50 597	54 403	58 672
14	45 792	49 012	52 150	56 089	60 358
15	47 219	50 547	53 753	57 834	62 103
16	48 098				
17	49 005				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU H

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour l'année d'engagement 1999 - 2000

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[(1)] + doctorat
1	30 675	32 952	35 397	38 073	42 342
2	31 746	33 982	36 464	39 194	43 463
3	32 815	35 036	37 569	40 332	44 601
4	33 841	36 131	38 703	41 531	45 800
5	34 892	37 263	39 871	42 805	47 074
6	35 982	38 428	41 069	44 070	48 339
7	37 106	39 629	42 321	45 403	49 672
8	38 271	40 864	43 602	46 763	51 032
9	39 468	42 145	44 925	48 205	52 474
10	40 702	43 477	46 289	49 670	53 938
11	41 971	44 838	47 692	51 204	55 473
12	43 296	46 250	49 150	52 753	57 022
13	44 654	47 703	50 646	54 403	58 672
14	46 058	49 214	52 197	56 089	60 358
15	47 506	50 766	53 797	57 834	62 103
16	48 604				
17	49 738				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU I

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour l'année d'engagement 2000 - 2001

Échelon	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	31 442	33 776	36 282	39 025	43 401
2	32 574	34 844	37 382	40 174	44 550
3	33 706	35 942	38 517	41 340	45 716
4	34 772	37 078	39 686	42 569	46 945
5	35 868	38 252	40 889	43 875	48 251
6	37 002	39 462	42 126	45 172	49 547
7	38 172	40 710	43 410	46 538	50 914
8	39 381	41 995	44 729	47 932	52 308
9	40 627	43 325	46 089	49 410	53 786
10	41 912	44 703	47 490	50 912	55 286
11	43 236	46 118	48 933	52 484	56 860
12	44 610	47 581	50 427	54 072	58 448
13	46 023	49 090	51 963	55 763	60 139
14	47 483	50 652	53 550	57 491	61 867
15	48 989	52 261	55 186	59 280	63 656
16	50 340				
17	51 734				

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU J

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur pour l'année d'engagement 2001 - 2002

Échelon	17 ans et moins	18 ans	19 ans	19 ans[(1)] + doctorat
1	32 228	37 189	40 001	44 486
2	33 424	38 322	41 178	45 664
3	34 620	39 490	42 374	46 859
4	35 728	40 693	43 633	48 119
5	36 870	41 933	44 972	49 457
6	38 050	43 211	46 301	50 786
7	39 267	44 527	47 701	52 187
8	40 523	45 884	49 130	53 616
9	41 820	47 282	50 645	55 131
10	43 158	48 723	52 185	56 668
11	44 538	50 207	53 796	58 282
12	45 963	51 737	55 424	59 909
13	47 434	53 314	57 157	61 642
14	48 951	54 938	58 928	63 414
15	50 517	56 612	60 762	65 247
16	52 133			
17	53 801			

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU K

Échelles de salaires sur base annuelle en vigueur à compter du premier (1er) jour de l'année d'engagement 2002 - 2003

Échelon	17 ans et moins	18 ans	19 ans	19 ans[1] + doctorat
1	33 034	38 119	41 001	45 598
2	34 260	39 280	42 207	46 806
3	35 486	40 477	43 433	48 030
4	36 621	41 710	44 724	49 322
5	37 792	42 981	46 096	50 693
6	39 001	44 291	47 459	52 056
7	40 249	45 640	48 894	53 492
8	41 536	47 031	50 358	54 956
9	42 866	48 464	51 911	56 509
10	44 237	49 941	53 490	58 085
11	45 651	51 462	55 141	59 739
12	47 112	53 030	56 810	61 407
13	48 620	54 647	58 586	63 183
14	50 175	56 311	60 401	64 999
15	51 780	58 027	62 281	66 878
16	53 436			
17	55 146			

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle

ANNEXE VI - 1 (suite)

TAUX HORAIRES

TABLEAU L

Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

Période	16 ans et moins	17 ans et 18 ans	19 ans et plus
du 1er janvier 1996 au 30 juin 1996	45,20 $	51,59 $	61,32 $
du 1er juillet 1996 au 31 décembre 1996	45,38 $	51,68 $	61,32 $
du 1er janvier 1997 au 30 juin 1997	45,83 $	52,20 $	61,93 $
du 1er juillet 1997 au 31 décembre 1997	46,02 $	52,29 $	61,93 $
du 1er janvier 1998 au 30 juin 1998	46,47 $	52,81 $	62,55 $
du 1er juillet 1998 au 31 décembre 1998	46,65 $	52,90 $	62,55 $
du 1er janvier 1999 au 30 juin 1999	47,35 $	53,70 $	63,49 $
du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000	47,54 $	53,79 $	63,49 $
du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001	48,92 $	55,23 $	65,08 $
du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002	50,34 $	56,71 $	66,71 $
à compter du 1er juillet 2002	51,60 $	58,13 $	68,38 $

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

ANNEXE VI - 2

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1.00 DÉFINITIONS

Les expressions suivantes signifient :

1.01 Personne à charge :
La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels qu'ils sont définis aux clauses 1-2.06 et 1-2.09 de la convention collective et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts*, à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant n 'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

1.02 Point de départ :
Domicile au sens légal du terme au moment où l'enseignante ou l'enseignant est engagé, dans la mesure où le domicile est situé dans une localité du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant sous réserve que ce point de départ soit situé dans une localité du Québec.

1.03 Secteurs :[(1)]
Secteur I :

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

---

(1) Au cours de la présente convention collective, si un collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs visés par les primes de disparités régionales prévues pour le secteur public et parapublic, mentionné ou non à la présente clause, les parties nationales conviennent de se rencontrer et d'intégrer à la présente annexe ce secteur ou cette localité et les dispositions qui lui sont rattachées.

Secteur II :

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre;
- les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur III :

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51^{e}) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur IV :

- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq, Umiujaq.

Secteur V :

- Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk.

SECTION 2.00 NIVEAU DE LA PRIME

2.01
L'enseignante ou l'enseignant qui enseigne dans un secteur mentionné à la clause 1.03 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du 1er septembre 1998 au 28 février 1999	I	6 245 $	4 367 $
	II	7 722 $	5 147 $
	III	9 717 $	6 075 $
	IV	12 636 $	7 169 $
	V	14 908 $	8 456 $
Du 1er mars 1999 au dernier jour de l'année d'engagement 1999-2000	I	6 339 $	4 433 $
	II	7 838 $	5 224 $
	III	9 863 $	6 166 $
	IV	12 826 $	7 277 $
	V	15 132 $	8 583 $

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du premier (1er) jour au dernier jour de l'année d'engagement 2000-2001	I	6 497 $	4 544 $
	II	8 034 $	5 355 $
	III	10 110 $	6 320 $
	IV	13 147 $	7 459 $
	V	15 510 $	8 798 $
Du premier (1er) jour au dernier jour de l'année d'engagement 2001-2002	I	6 659 $	4 658 $
	II	8 235 $	5 489 $
	III	10 363 $	6 478 $
	IV	13 476 $	7 645 $
	V	15 898 $	9 018 $
À compter du premier (1er) jour de l'année d'engagement 2002-2003	I	6 825 $	4 774 $
	II	8 441 $	5 626 $
	III	10 622 $	6 640 $
	IV	13 813 $	7 836 $
	V	16 295 $	9 243 $

2.02
Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour un secteur décrit à la clause 1.03 auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours a droit est proportionnel à son équivalent temps complet tel qu'il est défini à la clause 8-5.11 de la convention collective.

2.03
Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est rajusté au prorata de la charge individuelle de travail fournie sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la clause 1.03, par rapport à la pleine charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé.

2.04
Si les deux (2) conjoints travaillent pour le même Collège ou si l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou l'enseignant avec personne à charge, s'il y a au moins une (1) personne à charge autre que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge malgré la définition du terme «personne à charge» de la clause 1.01.

2.05
Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jour

férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

L'enseignante ou l'enseignant qui participe au régime de congé à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 5-12.00 de la convention collective peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

SECTION 3.00 AUTRES BÉNÉFICES

3.01
Le Collège assume les frais suivants de l'enseignante ou de l'enseignant recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans un secteur décrit à la clause 1.03 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou de l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;

- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

3.02
Dans le cas du départ de l'enseignante ou de l'enseignant, les frais prévus à la clause 3.01 lui sont remboursés. De plus, le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45)

kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement l'enseignante ou l'enseignant.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il démissionne pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45e) jour de séjour sur le territoire.

3.03
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des alinéas b), c) ou d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date du début d'exercice de ses fonctions.

3.04
Ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, et uniquement dans les cas suivants :

a) lors du premier (1er) contrat de l'enseignante ou de l'enseignant et lors du rengagement par le Collège d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent;

b) lors du non-renouvellement du contrat par le Collège : du lieu de travail au point de départ;

c) lors d'un changement de lieu de travail, à la demande du Collège ou de l'enseignante ou de l'enseignant;

d) lors de la rupture de contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou de l'enseignant. Le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata de la charge individuelle de travail fournie par rapport à la pleine charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, sauf dans le cas de décès;

e) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé de perfectionnement : dans ce cas, les frais visés à la clause 3.01 sont également payables à l'enseignante ou l'enseignant dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

3.05
Lorsque les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1-2.06, travaillent pour le même collège, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

Lorsque une (1) ou un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un employeur ou d'une autre source, le Collège n'est tenu à aucun remboursement.

SECTION 4.00 SORTIES

4.01
Le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou pour lui et ses personnes à charge :

pour les Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année pour l'enseignante ou pour l'enseignant et ses personnes à charge.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non emploi.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou pour l'enseignant et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune et chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord du Collège) d'un passage aller-retour de la localité du lieu de travail jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

4.02
Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité du lieu de travail jusqu'au domicile au moment de l'engagement;

- l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité du lieu de travail jusqu'à Montréal.

4.03
Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employée ou employé du secteur public ou parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la présente annexe.

4.04
Dans les cas prévus aux clauses 4.01 ou 4.06, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident, par une parente ou un parent non résident ou par une amie ou un ami pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant habitant la région mentionnée à la clause 1.03. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.05
La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Collège et le Syndicat, de même que l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à l'enseignante ou l'enseignant.

4.06
L'enseignante ou l'enseignant originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait avec un conjoint ou une conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente section même si elle ou il perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause 1-2.06.

4.07
Il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la présente section.

4.08
Sous réserve d'une entente avec le Collège relativement aux modalités de récupération, l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité où elle ou il exerce ses fonctions. En aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'enseignante ou l'enseignant et à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elles ou ils ont droits.

Au sens de la présente clause, un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre ou bru.

SECTION 5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01
Le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu) pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, lors de l'engagement et lors de toute sortie prévue à la section 4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION 6.00 DÉCÈS DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT

6.01
Dans le cas du décès de l'enseignante, de l'enseignant ou de l'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De

plus, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu de travail au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant.

SECTION 7.00 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 1995-1998 ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective :

- la définition de «point de départ» prévue à la section 1.00;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel prévus à la section 2.00;

- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec prévu aux section 3.00 et 4.00;

- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignant ou de l'enseignante travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV.

SECTION 8.00 PRIME DE RÉTENTION

8.01
L'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Cégep de Sept-Îles reçoit une prime annuelle de rétention de huit pour cent (8 %) du traitement annuel.

ANNEXE VI - 3

NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE

1- Champ d'application

Cette nouvelle structure salariale s'applique à toute enseignante ou tout enseignant visé par la convention collective à l'emploi d'un collège à un moment donné, à compter du 1er mars 1996, selon la durée de ses services.

2- Échelle redressée

Le redressement salarial débute le 1er mars 1996 et est complété au premier (1er) jour de l'année d'engagement 2001-2002.

Pour les périodes antérieures au premier (1er) jour de l'année d'engagement 2001-2002, l'enseignante ou l'enseignant se voit appliquer les échelles de salaires et les taux horaires redressés qui figurent aux tableaux A à I et L de l'annexe VI - 1.

3- Modalités d'intégration dans la nouvelle structure salariale au premier (1er) jour de l'année d'engagement 2001-2002

- **Catégorie 16 ans**
  L'enseignante ou l'enseignant de la catégorie 16 ans est intégré à l'échelle 17 ans et moins à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au moment de l'intégration.

- ***Catégorie 17 ans***
  L'enseignante ou l'enseignant de la catégorie 17 ans est intégré à l'échelle 17 ans et moins à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au moment de l'intégration, augmenté de 2.

- ***Catégorie 18 ans***
  L'enseignante ou l'enseignant de la catégorie 18 ans est intégré à l'échelle 18 ans à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au moment de l'intégration.

- ***Catégorie 19 ans***
  L'enseignante ou l'enseignant de la catégorie 19 ans est intégré à l'échelle 19 ans à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au moment de l'intégration.

- ***Catégorie 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle***
  L'enseignante ou l'enseignant de la catégorie 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle est intégré à l'échelle 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au moment de l'intégration.

Les échelles de salaires applicables à compter du premier (1er) jour de l'année d'engagement 2001-2002 figurent aux tableaux J et K de l'annexe VI - 1.

Les taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2001 figurent au tableau L de l'annexe VI - 1.

ANNEXE VI - 4

ÉQUITÉ SALARIALE

Lettre d'entente entre la confédération des syndicats nationaux (CSN) et le Gouvernement

N. B. : Aux fins de la présente annexe, les expressions «les parties» et «les parties négociantes» s'entendent du Gouvernement et de la CSN.

Attendu que le gouvernement a présenté, le 20 novembre 1998, un rapport à la Commission de l'équité salariale sur le programme gouvernemental de relativité salariale, en vertu du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*;

attendu que ce rapport fait présentement l'objet d'une analyse par la Commission de l'équité salariale qui doit déterminer si le programme est réputé être établi conformément à la loi;

attendu que la Commission rendra sans doute sa décision à cet égard avant l'été 2001;

attendu que la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.) critique le programme de relativité salariale et qu'elle a soumis à la Commission de l'équité salariale des observations et des commentaires en ce sens, et qu'elle a demandé à la Commission de l'équité salariale de déclarer le programme gouvernemental non conforme à la *Loi sur l'équité salariale*;

attendu qu'après avoir pris connaissance des critiques des organisations syndicales, entre autres celles de la C.S.N., le gouvernement a, le 3 mai 1999, proposé à la C.S.N. et aux autres organisations syndicales une démarche permettant d'évaluer ces critiques et le cas échéant d'en tenir compte dans son programme de relativité salariale et dans les structures salariales qui en découlent.

Les parties conviennent :

- de former un groupe de travail composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.) et, d'autre part, du gouvernement.

- de confier au groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments à la base de la structure salariale actuelle soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent de même que la manière dont ils ont été obtenus et de convenir, le cas échéant, de propositions de modifications.

À cette fin, le groupe de travail devra :

1. Les catégories d'emplois

Finaliser une liste commune des catégories d'emplois et identifier la prédominance de chacune.

2. Les outils d'évaluation

Examiner, revoir et adapter les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux, avec les objectifs de cerner les caractéristiques des emplois à prédominance féminine et d'en faciliter l'application et la gestion. Cette opération devra, si nécessaire, être suivie d'un prétest afin d'assurer que les modifications apportées n'ont pas pour effet de créer des iniquités.

3. La cueillette d'information

Valider l'information déjà disponible, la consolider et procéder à des enquêtes terrain afin de compléter l'information, notamment là où le nombre de postes échantillonnés est insuffisant ou inexistant.

4. L'évaluation des emplois et la structure salariale

À partir des informations recueillies et des documents disponibles, valider et procéder à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois notamment ceux à prédominance féminine et à prédominance masculine.

Suite à ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des rangements et de leurs intervalles.

5. Le mode d'estimation des écarts

Identifier et recommander aux parties négociantes le mode d'estimation des écarts salariaux le plus approprié, leur faire part des écarts salariaux et le cas échéant, des ajustements salariaux nécessaires.

6. Le maintien de l'équité salariale

Identifier et recommander aux parties négociantes des mécanismes de maintien de l'équité salariale de même que les modalités d'application de ceux-ci afin d'assurer le maintien de l'équité salariale.

La partie syndicale prend acte que le gouvernement s'assurera de la coordination de ces travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités qui ont également pour mandat de mettre en relation des emplois des secteurs public et parapublic.

Le groupe de travail devra produire son rapport aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000. Suite au dépôt du rapport, les parties conviennent d'engager des pourparlers sur les suites à donner à ce dernier.

ANNEXE VI - 5

RÉTROACTIVITÉ

1.01
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er mars 1996 (le 1er janvier 1996 pour les taux horaires) et la date de signature de la convention collective a droit à la rétroactivité de son salaire et, s'il y a lieu, de ses prestations d'assurance-traitement et de congé de maternité pour la durée de ses services au cours de cette période.

L'enseignante ou l'enseignant, compte tenu de la durée de ses services, a droit à titre de rétroactivité à un montant d'argent égal à la différence entre :

- le traitement auquel elle ou il aurait eu droit pour la période comprise entre le 1er mars 1996 (le 1er janvier 1996 pour les taux horaires) et la date d'entrée en vigueur de la convention collective par application des échelles de salaires et des taux horaires redressés figurant aux tableaux A à H et L de l'annexe VI - 1 et aux tableaux de l'annexe III - 1

et

- le traitement qu'elle ou il aurait dû recevoir pour cette même période par application des échelles de salaires et des taux horaires figurant aux tableaux A, B, C et D de l'annexe VI - 1 et aux tableaux de l'annexe III - 1 de la convention collective 1995-1998 sans tenir compte des lettres d'entente 1995-1998 numéros 8 et 13.

1.02
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er mars 1999 et la date de signature de la convention collective et qui est visé à l'annexe VI - 2 (Disparités régionales) a droit à la différence entre les sommes auxquelles elle ou il aurait eu droit selon cette annexe et celles qu'elle ou il a effectivement reçues au même titre.

1.03
Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective, cette somme n'est exigible que si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande par écrit au Collège dans les cent vingt (120) jours qui suivent l'expédition, par le Collège au Syndicat, d'une liste des noms et dernières adresses connues des enseignantes et enseignants visés par la présente clause.

Cette liste est expédiée dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la convention collective.

1.04
Les sommes dues à titre de rétroactivité sont versées dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la convention collective dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant à l'emploi du Collège et dans les soixante (60) jours qui suivent la demande prévue à la clause précédente.

1.05
La période allant du 1er juillet au 31 juillet 2000 n'est pas considérée dans les délais prévus aux clauses 1.03 et 1.04 de la présente.

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

ANNEXE VII - 1

LISTE DES CORRECTIONS APPORTÉES

Les termes de la colonne de gauche, utilisés dans la convention collective antérieure, sont remplacés par ceux de la colonne de droite. Cette liste n'est pas restrictive

- A -

- accident de travail	- accident du travail
- advenant que	- si, lorsque
- ajustement de traitement	- rajustement de traitement
- à la dite, au dit, aux dites, aux dits	- à cette, à ce, à ces
- alors que…	- lorsque (sauf dans le sens de tandis que)
- amendement, amender	- modification, correction, modifier
- apparaître (le nom apparaît à la clause…)	- figurer, se trouver à (se trouve à)
- assigner (l'enseignant assigné à un cours)	- affecter (affecté à)
- assurance-chômage	- assurance-emploi
- au cas où…	- si, lorsque
- aucun (sans aucun avis)	- sans avis
- audition du tribunal	- audience
- autre que (discipline autre que celle prévue à…)	- discipline non prévue à

- B -

- banque de congés	- caisse de congés
- bénéfices sociaux	- avantages sociaux
- bénéfices d'un régime	- avantages, prestations d'un régime
- bris de contrat	- rupture de contrat

- C -

- Calendrier (jour, mois, année de ….)	- jour, mois, année, année civile
- certificat d'accréditation	- accréditation
- combiner	- comporter
- combler (charge, poste à…)	- pourvoir
- agir comme	- agir à titre de…, en qualité de…
- commodités	- équipements
- compensation versée	- indemnité versée à titre de compensation
- compléter des études	- terminer des études
- compléter un formulaire	- remplir un formulaire
- comité (… les représentants sur un …)	- …à un comité, … au sein d'un comité
- comité conjoint	- comité mixte (si les parties ont un nombre inégal de représentantes et de représentants) - comité paritaire (si les parties ont un nombre égal de représentantes et de représentants)
- congés fériés	- jours fériés
- considéré comme n'étant plus - considéré démissionnaire	- réputé ne plus être
	- contributifs

- contributoires - les parties conviennent de former	- les parties forment (expression souvent inutile)
- corps professoral	- personnel enseignant

- D -

- dans la mesure où, dans le cas où…	- si, lorsque
- les déboursés	- les débours, les montants déboursés
- s'il décide de le maintenir	- s'il le maintient (expression souvent inutile)
- décider du bien-fondé	- décider le bien-fondé
- de façon à s'assurer	- en s'assurant
- défrayer le coût	- payer, assumer le coût
- dépendante, dépendant	- personne à charge
- détail des déductions	- nature et montant des déductions
- détenant, qui détient	- détenteur (utiliser le substantif si possible)
- devoir, doit, devrait	- (verbe utilisé inutilement la plupart du temps)
- dispenser un cours	- offrir, donner un cours

- E -

- éducation aux adultes	- formation continue
- à l'effet que	- selon lequel
- élève	- étudiante, étudiant
- critère d'éligibilité	- critère d'admissibilité

- éligible à…	- admissible à, qui a droit à
- émettre (attestation, accréditation)	- établir, délivrer, accorder (attestation, accréditation…)
- s'engage (l'enseignante ou l'enseignant… à fournir)	- l'enseignante ou l'enseignant fournit (terme souvent inutile)
- en autant que…	- dans la mesure où, pour autant que, à la condition que, si
- en force	- en vigueur
- en regard	- au regard
- étant entendu que, précisé que…	- (expression souvent inutile)
- et ce,	- (biffer)
- et/ou	- ou
- …est tenu de recevoir…	- reçoit (expression souvent inutile)
- événement de force majeure	- cas de force majeure
- (excluant juillet et août)	- les mois de juillet et août ne sont pas pris en compte pour….
- l'exécutif du syndicat	- le comité exécutif du syndicat

- F -

- décision finale	- décision sans appel, exécutoire
- financière	- pécuniaire
- pour fins, pour les fins de,	- aux fins de
- fonction	- mandat
- en force	- en vigueur
- formule	- formulaire

- H -

- hors de son contrôle	- indépendant de sa volonté

- I -

- agent d'immeuble	- agent immobilier
- l'enseignant impliqué	- l'enseignant visé, touché, concerné
- impliqué dans…	- mêlé à…
- maladie industrielle	- maladie professionnelle
- informations	- renseignements, mentions (sur le bulletin de paie)

- J -

- jours de maladie	- jours de congés de maladie
- jours fériés et chômés	- jours fériés
- juridiction du tribunal	- compétence du tribunal

- L -

- ladite, ledit, les dits, les dites	- cette, ce, ces
- liberté académique	- liberté d'enseignement
- disciplines listées	- disciplines énumérées
- loger un grief, poser un grief	- formuler, soumettre, déposer un grief

- M -

- mérite (décider du….d'un grief)	- décider le bien-fondé d'un grief
- avantage monétaire	- avantage pécuniaire ou salarial
- monnayage	- paiement
- montant à être versé	- montant à verser
- mutatis mutandis	- avec les adaptations nécessaires, en y

	apportant les modifications nécessaires
- N-	
- parties <u>négociantes</u>	- parties nationales
- no	- N^{o}
- nonobstant	- malgré
- O -	
- œuvrer dans…	- travailler dans, exercer ses fonctions dans
- frais ou mode d'<u>opération</u>	- frais ou mode de fonctionnement, d'exploitation
- opérer comme…	- fonctionner comme…
- P -	
- date de <u>paie</u>	- date du paiement
- pertinent	- relatif
- polices maîtresses	- contrats-cadres
- pour cause	- avec motif à l'appui, pour une cause juste, suffisante
- prévu, prévue	- mentionné, déterminé
- <u>priorité sur</u> une charge	- priorité pour une charge
- <u>probation</u>	- période d'essai
- procédures	- procédure
- procédure de grief	- procédure de soumission, de règlement d'un grief
- professionnel non enseignant	- professionnel
- provenant	- inscrit

- R -

- recalculer	- calculer à nouveau
- référer à quelque chose	- se référer à
- en regard	- au regard
- régime de base	- régime
régulier :-traitement régulier	- traitement habituel
-semaine régulière	- semaine normale
-heures régulières	- heures normales
- réinstaller	- réintégrer
- relocalisation	- replacement
- relocalisé	- replacé
- ré-ouvrir	- rouvrir
- les représentants sur un comité	- … à un comité - … au sein d'un comité
- le requérant d'un grief	- (bannir en exprimant l'idée autrement)
- rétroactivité	- montant rétroactif

- S -

- article(s) visé(s)	- articles visés
- St-Jérôme	- Saint-Jérôme
- sessionnel	- semestriel
- siéger sur…	- siéger à… , faire partie de…
- signé à Montréal	- fait à Montréal
- congés sociaux	- congés spéciaux
- soumis aux dispositions	- bénéficie des dispositions
- spécifiques	- particuliers
- spécifique à…	- propre à

- spécifiquement	- de façon précise
- subordonnément à…	- sous réserve de…
- suite à…	- à la suite de…
- sujet à…	- assujetti à…, dicté par…, en rapport avec…
- sur demande de…	- à la demande de…

-T-

- talon de chèque	- bulletin de paie
- tel avis, tel régime, tel cas	- cet avis, un tel avis
- tel que prévu, établi, annexé	- biffer «tel que » - tel qu'il est prévu - tel que le prévoit
- temps supplémentaire, travail supplémentaire	- heures supplémentaires
- tout enseignant qui… - tous les enseignants qui…	- l'enseignant qui… (mot souvent inutile) les enseignants qui…
- à titre de	- comme

- U -

- unité d'accréditation	- unité de négociation
- une fois que…	- lorsque

- V -

- vacances annuelles	- vacances
- en vertu	- conformément, selon

ANNEXE VII - 2

ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

1. Programmes d'études préuniversitaires et formation générale

   Le ministère de l'Éducation s'engage à maintenir les mécanismes actuels de consultation sur les programmes d'études préuniversitaires et la formation générale et à consulter la FNEEQ (CSN) si ces mécanismes doivent être modifiés.

2. Programmes d'études techniques

   Le ministère de l'Éducation s'engage à mettre sur pied un groupe de travail relativement aux programmes d'études techniques. Il sera formé au plus tard le 30 septembre 2000 et devra avoir terminé ses travaux au plus tard le 31 décembre 2000.

   Le groupe de travail sera composé de représentantes et de représentants désignés par la FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et le ministère de l'Éducation, et aura comme mandat de recommander des modalités de consultation en lien avec le processus décisionnel qui assureront la représentation des enseignantes et enseignants des programmes concernés.

ANNEXE VII - 3

MESURES TRANSITOIRES

01. Pour les enseignantes et enseignants à temps partiel, les dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) paragraphes de l'alinéa a) et celles de l'alinéa d) de la clause 5-1.03 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2000-2001.

02. Pour l'année 1999-2000, la contribution du Collège au régime d'assurance-maladie prévue à la clause 5-5.23 de la convention collective 1995-1998, est de trente dollars (30 $) pour une enseignante ou un enseignant et ses personnes à charge et de douze dollars (12 $) pour une enseignante ou un enseignant seul.

03. Les six (6) jours d'absence prévus à la clause 5-5.10 seront disponibles pour les membres du comité des assurances à compter de l'année d'enseignement 2000-2001.

04. À compter de la date de la signature de la convention, la FNEEQ (CSN) devient seule preneure du Contrat d'assurance 1008 établi au bénéfice des personnes adhérentes rattachées au Comité paritaire formé du Gouvernement du Québec, de l'ensemble des collèges d'enseignement général et professionnel et de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN).

    La gestion du solde des fonds du régime de base d'assurance-maladie du Contrat 1008, constitué de ristournes ou de dividendes, est confiée à la FNEEQ (CSN), la partie patronale renonçant à tout droit de regard quant à l'utilisation de ces fonds.

05. Le montant prévu à la clause 7-1.01 s'applique à compter de l'année d'enseignement 2000-2001.

06. La date du 31 mars relative à la transmission du mode de financement pour l'année d'enseignement 2000-2001 prévue à la clause 8-5.01 est reportée au 12 avril.

07. La date du 15 avril relative au projet de répartition pour l'année d'enseignement 2000-2001 prévue à la clause 8-5.07 est reportée au 28 avril.

08. La date du 10 mai relative à la transmission de l'avis de mise en disponibilité pour l'année d'enseignement 2000-2001 prévue à l'alinéa A) de la clause 5-4.06 est reportée au 15 mai.

09. Les dispositions des clauses 9-2.05, 9-2.27 et 9-2.28 s'appliquent pour l'année d'enseignement 2000-2001 et les suivantes.

10. Les ressources prévues à chaque volet de la tâche pour chaque Collège ou Campus, prévues à l'annexe I - 2, s'appliquent pour l'année d'enseignement 2000-2001 et les suivantes.

11. La lettre d'entente sur les garanties de l'annexe I - 9 s'applique pour l'année d'enseignement 2000-2001 et les suivantes.

ANNEXE VII - 4

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS ENSEIGNANT DANS LES AEC À LA FORMATION CONTINUE

Les parties CSN, la FNEEQ (CSN), le Conseil du trésor et le CPNC conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de travail afin d'étudier les conditions de travail et de rémunération des chargées et chargés de cours enseignant dans les AEC à la formation continue.

Ces parties fixeront les modalités de fonctionnement du comité.

SECTION VIII - MATIÈRES LOCALES

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 particulières 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 a 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, 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 relations du 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 être reproduit 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.
Un 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 :_____

Ayant son siège social à : _____

Retient les services de : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

No d'assurance sociale : _____

À titre de :

- ☐ 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 20_____- 20_____) : _____$

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 ___ 20 _____

_____ _____

(pour le Collège) (enseignante/enseignant)

ANNEXE VIII - 3

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES *ANCIENNETÉ* ET *GRIEF ET ARBITRAGE*

En application de l'entente intervenue le 5 septembre 1989 entre la Fédération des Cégeps et la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ (CSN)), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières *Ancienneté, Grief et Arbitrage* prévues à l'*Annexe A* de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic* :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'*Annexe A, I - Secteur des collèges, a)* à l'égard du personnel enseignant :

- *11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de relocalisation)* sont abrogées et remplacées, avec les adaptations nécessaires, par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FNEEQ (CSN) et le CPNC.

- *22e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)* sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FNEEQ (CSN) et le CPNC.

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à Montréal, ce 28e jour du mois d'avril 2000.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

_____

François Legault
Ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

Pierre Léonard, président et porte-parole

Gilles Pouliot, vice-président

Diane Brien, négociatrice

Pierre L. Gagnon, négociateur

Yvon Hamel, négociateur

Réjean Larouche, négociateur

Claudette Parent, négociatrice

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

Pierre Patry, président

Hélène Boileau, secrétaire générale

Guy Beaulieu, porte-parole

Claude Brochu, négociateur

Ronald Cameron, négociateur

Pierre-Paul Charlebois, négociateur

Claude Racine, négociateur

Claire Saint-Jacques, négociatrice