

ENTENTE

intervenue entre

D ' U N E P A R T

LA FÉDÉRATION AUTONOME DU COLLÉGIAL
(FAC)

D ' A U T R E P A R T

LE COMITÉ
PATRONAL
DE NÉGOCIATION
DES COLLÈGES

Sous-secrétariat à la coordination
des négociations

875, Grande Allée Est, 1^{er} étage, 1-B
Québec (Québec)
G1R 5R8

C-10

VERSION
ADMINISTRATIVE

SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI
SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET
PARAPUBLIC (1985, L.Q. CH. 12)



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION AUTONOME DU COLLÉGIAL (FAC)

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)**

© Gouvernement du Québec, 1996

Dépôt légal : deuxième trimestre, 1996
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-25545-3

PRÉAMBULE

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

- a) l'entente intervenue nationalement;**
- b) en ce qui concerne les matières suivantes: Ancienneté et Grief et Arbitrage, la Fédération des cégeps et la FAC ont ultérieurement fait aux parties locales la recommandation figurant à l'annexe VIII-3 du présent texte;**
- c) de plus, en ce qui concerne les matières suivantes: Département, Comité des relations du travail, Harcèlement sexuel, Mesures disciplinaires et Santé et sécurité au travail, elles sont précédées du préambule suivant:**

"Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties."

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

"Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties."

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

CHAPITRE 2-0.00 - 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	11

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	Activités syndicales	12
Article 3-2.00	Droits syndicaux	17
Article 3-3.00	Cotisations syndicales	18

CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00	Ressources aux fins de la coordination départementale	19
Article 4-2.00	Information	23
Article 4-3.00	Comité des relations du travail	25
Article 4-4.00	Sélection des enseignantes et des enseignants réguliers	29
Article 4-5.00	Commission pédagogique	30

CHAPITRE 5-0.00 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00	Engagement	34
Article 5-2.00	Permanence	39
Article 5-3.00	Ancienneté	41
Article 5-4.00	Modalités de la sécurité d'emploi	44
Article 5-5.00	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement	67
Article 5-6.00	Droits parentaux	81
Article 5-7.00	Charge publique	96
Article 5-8.00	Jours fériés	97
Article 5-9.00	Congés spéciaux	98
Article 5-10.00	Échanges inter-collèges	100
Article 5-11.00	Dispositions relatives à certains congés	101
Article 5-12.00	Congé à traitement différé ou anticipé	102
Article 5-13.00	Assignment provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel	109
Article 5-14.00	Responsabilité civile	110
Article 5-15.00	Congé sans salaire	111
Article 5-16.00	Congés mi-temps	112
Article 5-17.00	Congés pour activités professionnelles	113
Article 5-18.00	Mesures disciplinaires	115
Article 5-19.00	Hygiène et sécurité	119

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00	Salaire	121
Article 6-2.00	Calcul de l'expérience	123
Article 6-3.00	Échelles de salaires de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet et à temps partiel	126
Article 6-4.00	Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours	128
Article 6-5.00	Évaluation de la scolarité	129
Article 6-6.00	Modalités de versement du salaire	134
Article 6-7.00	Frais de déplacement	135

CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00	Dispositions générales	136
Article 7-2.00	Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire	138
Article 7-3.00	Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire	140
Article 7-4.00	Comité de perfectionnement	141
Article 7-5.00	Réinstallation	143

CHAPITRE 8-0.00 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00	Dispositions générales	144
Article 8-2.00	Dispositions relatives aux vacances	145
Article 8-3.00	Dispositions relatives à la disponibilité	147
Article 8-4.00	Tâche d'enseignement	149

IV

Article 8-5.00	Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers	150
Article 8-6.00	Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant	154
Article 8-7.00	Éducation des adultes	156
Article 8-8.00	Cours d'été	159

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEFS ET ARBITRAGE

Article 9-1.00	Procédure de grief	160
Article 9-2.00	Procédure d'arbitrage	162
Article 9-3.00	Autres procédures de règlement des griefs	168

CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS

Article 10-1.00	Divers	170
-----------------	--------------	-----

ANNEXES

SECTION I - TÂCHE

I - 1	Détermination de la charge individuelle de travail	172
I - 2	Répartition des allocations particulières	177
I - 3	Liste des disciplines	178
I - 4	Annexe relative à la détermination des disciplines	184
I - 5	Pavillons	185
I - 6	Lettre d'entente sur les garanties	186

SECTION II - SÉCURITÉ D'EMPLOI

II - 1	Zones aux fins de remplacement	187
II - 2	Secteurs aux fins de remplacement	191
II - 3	Frais de déménagement	196
II - 4	Formule à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet	199
II - 5	Calcul de l'ancienneté aux fins de remplacement	200

SECTION III - ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES

III - 1	Annexe relative à l'Institut maritime du Québec	201
III - 2	Annexe relative au Centre linguistique du Collège de Jonquière	203
III - 3	Annexe relative au Collège Lionel-Groulx	205
III - 4	Annexe relative au Cégep de la Gaspésie et des Îles	206
III - 5	Annexe relative au Centre d'études collégiales en Charlevoix	207
III - 6	Annexe relative au Centre matapédien d'études collégiales	208

SECTION IV - GRIEF ET ARBITRAGE

IV - 1	Formule de grief	209
IV - 2	Formule de soumission d'un grief à l'arbitrage	210
IV - 3	Mesures transitoires relatives aux plaintes et aux griefs	211

VI

SECTION V - AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES

V - 1	Annexe relative à l'utilisation d'une oeuvre dont une enseignante ou un enseignant est l'auteur ou l'une ou l'un des auteurs	212
V - 2	Lettre d'entente relative aux droits parentaux	213
V - 3	Annexe relative aux droits parentaux	214
V - 4	Annexe relative aux modalités d'application du programme de retraite progressive	215

SECTION VI - SALAIRES ET PRIMES

VI - 1	Échelles de salaires	218
VI - 2	Disparités régionales	222
VI - 3	Compétence particulière	228

SECTION VII - MESURES TRANSITOIRES

VII - 1	Mesures transitoires	229
---------	----------------------	-----

SECTION VIII - MATIÈRES LOCALES

VIII - 1	Arrangements locaux	230
VIII - 2	Contrat d'engagement	232
VIII - 3	Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage	234

CHAPITRE 1-0.00 - 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 (L.R.Q., c. R-8.2).

Article 1-2.00 - Définitions

Dans la convention collective, on entend par :

1-2.01 Année d'engagement :

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

1-2.02 Année d'enseignement :

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

1-2.03 Charge d'enseignement à pourvoir :

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.

1-2.04 Collège :

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

1-2.05 Discipline :

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

1-2.06 Disposition :

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

1-2.07 Enseignante ou enseignant :

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

1-2.08 Enseignante ou enseignant chargé de cours :

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

1-2.09 Enseignante ou enseignant à l'éducation des adultes :

Sous réserve de l'alinéa a) de la clause 8-5.03, enseignante ou enseignant chargé de cours engagé par le Collège pour y donner des cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, des cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), des cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou des activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre et ce, pour les cours offerts aux élèves inscrits à l'éducation des adultes.

1-2.10 Enseignante ou enseignant régulier :

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

1-2.11 Enseignante ou enseignant remplaçant :

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

1-2.12 Enseignante ou enseignant à temps complet :

Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une charge complète à l'enseignement régulier ou une charge à temps complet à l'éducation des adultes, 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 le dernier paragraphe de l'alinéa A), par l'alinéa B) ou par le premier paragraphe de l'alinéa C) de la clause 5-1.03 détient un contrat à temps complet.

1-2.13 Enseignante ou enseignant à temps partiel :

Sous réserve de la clause 1-2.12 :

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

ou

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

1-2.14 Expérience pertinente :

Expérience professionnelle ou industrielle en relation directe avec la discipline enseignée.

1-2.15 Fédération des cégeps :

La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

1-2.16 Gouvernement :

Le gouvernement du Québec.

1-2.17 Jours ouvrables :

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

1-2.18 Ministère :

Le ministère de l'Éducation.

1-2.19 Ministre :

La ou le ministre de l'Éducation.

1-2.20 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 (L.R.Q., c. R-8.2).

1-2.21 Parties :

Le Collège et le Syndicat.

1-2.22 Partie syndicale nationale :

La Fédération autonome du collégial (FAC).

1-2.23 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 comblé comme tel le ou après le 1er octobre.

1-2.24 Salaire brut de un (1) jour ouvrable :

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

1-2.25 Salaire ou traitement :

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

1-2.26 Stipulation :

Disposition négociée et agréée par les parties nationales.

1-2.27 Syndicat :

Le syndicat des enseignantes et des enseignants accrédité.

CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01

La présente convention collective régit l'enseignante ou l'enseignant salarié au sens du Code du travail à l'emploi du Collège et visé par l'accréditation émise en faveur du 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 un cours autre qu'un cours publié dans les Cahiers de l'enseignement collégial, autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC), autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autre qu'un cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou autre qu'une activité de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, n'est pas assujéti à la convention collective.

Article 2-2.00 - Reconnaissance

2-2.01

La Fédération autonome du collégial (FAC), la Fédération des cégeps et la ou le Ministre sont compétents pour traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des 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 des enseignants, la ou le Ministre ou la Fédération des cégeps en informe la FAC, lors d'une rencontre du comité national des relations professionnelles.

À l'occasion de cette rencontre, un (1) exemplaire des instruments devant servir à la consultation est remis à la FAC.

2-2.03

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

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 les représentantes ou par les représentants de la ou du Ministre et celles ou ceux de la FAC.

2-2.04

Aux fins de la clause 2-2.01, les parties nationales forment un Comité national des relations professionnelles (CNRP) composé de représentantes ou de représentants de la FAC, du Ministère et de la Fédération des cégeps.

2-2.05

Le CNRP se réunit à la demande de la FAC, du Ministère ou de la Fédération des cégeps dans les dix (10) jours ouvrables de la demande et un compte rendu est produit dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre.

2-2.06

Le CNRP a notamment pour mandat d'examiner les sujets suivants :

- a) les impacts du développement du réseau sur les ressources d'enseignement;
- b) un projet que la ou le Ministre se propose de mettre en oeuvre et qui, par sa nature, serait susceptible de modifier les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de cégeps;
- c) l'élaboration d'un plan de mentorat volontaire;
- d) l'ajout d'un paramètre dans la CI pour le perfectionnement;

- e) l'accessibilité, pour les enseignantes et pour les enseignants non permanents, aux congés sans salaire et à temps partiel;
- f) les modalités d'application du recyclage lié au remplacement intrasectoriel;
- g) l'étude de la problématique des priorités d'emploi en cas d'absences;
- h) pour l'accès à l'égalité,
 - 1) la mise à jour, s'il y a lieu, de concert avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, de l'analyse de disponibilité;
 - 2) la soumission, avant l'expiration de la convention collective, d'un rapport d'analyse de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les collèges;
- i) un surplus d'enseignantes ou d'enseignants dans un collège en application du troisième (3e) paragraphe de la clause 5-4.03;
- j) la répartition des sommes allouées en vertu de la clause 7-1.02;
- k) la détermination de l'allocation à chacun des collèges en vertu de l'article 4-1.00, du premier (1er) paragraphe de la clause 8-5.02 et de la clause 8-5.03.

Certains sujets peuvent être examinés conjointement avec les autres fédérations syndicales.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

2-2.07

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

2-2.08

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

2-2.09

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

2-2.10

Le Collège informe préalablement le Syndicat de toute consultation des enseignantes et des 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 lui impose la présente convention collective ou la loi.

Article 2-4.00 - Accès à l'égalité

2-4.01

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

2-4.02

Ce Comité a pour mandat :

- 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, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité, le Comité effectue une analyse diagnostique qui comprend :

- une analyse des effectifs;
 - une analyse de disponibilité;
- l'analyse utilisée est la dernière analyse qui a été produite par les parties nationales;
- une analyse du système d'emploi.

2-4.04

Si le Collège décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité, celui-ci comprend notamment :

- a) des mesures de correction :
 - des mesures d'égalité des chances;
 - des mesures de redressement;
 - des mesures de soutien;
- b) un échéancier de réalisation;
- c) des mécanismes de contrôle qui permettent d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

2-4.05

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité dont la portée modifie les présentes stipulations ne prend effet que s'il y a entente entre les parties nationales.

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité dont la portée modifie les autres dispositions de la convention collective ne prend effet que s'il y a entente entre les parties.

Article 2-5.00 - Harcèlement sexuel

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.

2-5.01

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

2-5.02

Le Collège et le Syndicat 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 à la prévention du harcèlement sexuel, notamment par de l'information et de la sensibilisation dont elles conviennent des modalités.

2-5.04

À la demande de la partie syndicale, le Collège forme un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper des enseignantes et des enseignants, des élèves, des professionnelles et des professionnels, du personnel de soutien et des cadres. Le comité détermine son mode de fonctionnement.

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Activités syndicales

3-1.01

Le Syndicat peut nommer une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Collège comme représentante ou 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 faire ces nominations pour chaque pavillon ou pour chaque sous-centre au sens de l'annexe I - 5 ou pour chaque centre d'études collégiales au sens des annexes III - 4, III - 5 et III - 6.

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

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

3-1.05

Une enseignante ou un enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail après avis au Collège et sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de sa disponibilité est alors déterminée 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 peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une réunion selon la convocation. Il en est de même pour l'enseignante ou pour l'enseignant convoqué par ce comité.

3-1.07

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

3-1.08

Un avis ou une demande d'absence, de libération ou de congé pour activités syndicales prévu au présent article est signé par l'enseignante ou par l'enseignant et approuvé par une représentante ou par un représentant autorisé du Syndicat.

3-1.09

Une 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 alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas au membre du Comité de direction ou du Conseil intersyndical de la FAC.

3-1.10

Si une enseignante ou un enseignant est élu à un poste de membre du Comité de direction ou du Conseil intersyndical de la FAC, 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. Cette libération est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du mandat.

Les mêmes dispositions s'appliquent, à moins d'entente entre les parties, à un maximum de une (1) enseignante ou de un (1) enseignant désigné pour remplir une fonction syndicale non élective.

3-1.11

Les membres du Conseil intersyndical de la FAC obtiennent de leur Collège respectif, pour la durée de leur mandat, un congé avec salaire remboursable par le Syndicat, à la condition que ces absences ne causent pas un préjudice grave à leur charge. Ceci ne s'applique pas au membre de la FAC 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 des droits qui étaient les siens comme enseignante ou enseignant libéré avec salaire.

De plus, et aux mêmes conditions, dans le cas de retour prévu à la présente clause, le Collège accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans salaire d'une durée maximale de 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 libéré 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 suivant l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom des enseignantes et des enseignants absents, la durée de leur absence, le nom des enseignantes et des enseignants qui ont fait le remplacement et le montant à verser.

3-1.15

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

3-1.18

La requérante ou le requérant d'un grief qui 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 et sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-1.19

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

3-1.20

Chacune des personnes de la direction 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 les 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 peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une réunion selon la convocation. Il en est de même pour l'enseignante ou pour l'enseignant convoqué par ce comité.

3-1.22

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

3-1.23

Un avis ou une demande d'absence, de libération ou de congé pour activités syndicales prévu au présent article est signé par l'enseignante ou par l'enseignant et approuvé par une représentante ou par un représentant autorisé du Syndicat.

3-1.24

Une 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 alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas au membre du Comité de direction ou du Conseil intersyndical de la FAC.

3-1.25

Dans chaque Collège, 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 cinquante (0,50) pour un Collège dont l'allocation est de moins de cinquante (50) enseignantes et enseignants.

3-1.26

À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie au Collège le salaire brut de celle ou de celui qui remplace l'enseignante ou l'enseignant 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 des enseignants absents, la durée de leur absence, les noms des enseignantes et des 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 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 la direction 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 personnes visées 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 comme 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 aux enseignants en le déposant à leur bureau, dans leur salle ou dans leur case respective. Le Syndicat peut utiliser les services du courrier interne pour la distribution dans les cases.

3-2.03

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

3-2.04

Le Syndicat a droit de tenir des réunions pour les enseignantes et pour les 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 et réservés à cette fin des avis, bulletins et documents pouvant intéresser les enseignantes et les 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 les enseignants.

3-2.07

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

Article 3-3.00 - Cotisations syndicales

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

3-3.01

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

3-3.02

Le montant de la cotisation syndicale correspond aux taux ou au montant qui est indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat; cet avis indique de plus :

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

3-3.03

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

L'état détaillé indique : les noms et prénoms des enseignantes et des 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 comprise dans 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 de sa cotisation.

CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00 - Ressources aux fins de la coordination départementale

4-1.01

- a) Le Ministère alloue à chaque collège ou campus une (1) enseignante ou un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent (ETC) par dix-neuf (19) ETC alloués en vertu du premier (1er) paragraphe de la clause 8-5.02, à l'exclusion du nombre de ETC alloué aux fins d'encadrement par application de la clause 8-5.01, pour assumer la charge de coordination départementale.
- b) Toutefois, les collèges ou campus, qui bénéficient d'une allocation inférieure à cinq (5) ETC en vertu de l'alinéa précédent sont assurés d'un minimum de cinq (5) ETC aux fins de la coordination départementale.

Cette allocation minimale ne s'applique pas aux unités d'enseignement identifiées à l'alinéa c) qui suit.

- c) De plus, les collèges suivants reçoivent, aux fins de la coordination départementale, une allocation supplémentaire de zéro virgule quatre-vingt-quinze (0,95) ETC pour chacune des unités d'enseignement :

<u>Collèges</u>	<u>Unités d'enseignement</u>
Abitibi-Témiscamingue	Sous-centre d'Amos Sous-centre de Val d'Or
Gaspésie et des Îles	Centre d'études collégiales de Carleton Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine
Jonquière	Centre d'études collégiales en Charlevoix
Rimouski	Institut maritime du Québec Centre matapédien d'études collégiales ⁽¹⁾

- d) De plus, les collèges ou campus reçoivent une allocation supplémentaire pour la coordination des départements qui offrent l'enseignement professionnel sous forme de stages ou d'ateliers.

À moins d'entente entre les parties nationales, ces enseignantes et ces enseignants sont répartis entre les collèges et campus de la manière prévue à l'annexe I - 2.

⁽¹⁾ À partager avec le Collège de Matane selon les modalités convenues entre les deux collèges.

4-1.02

Les ressources allouées aux fins de la coordination départementale s'ajoutent aux ressources allouées en vertu de l'article 8-5.00.

4-1.03

Après entente entre les parties, une portion des ressources allouées pour la coordination départementale peut être utilisée pour libérer des enseignantes ou des enseignants aux fins de la coordination de programme, telle que définie par entente entre les parties.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.

4-1.04

Le département se constitue de l'ensemble des enseignantes et des enseignants de l'enseignement régulier d'une ou de plusieurs disciplines d'un Collège ou d'un Campus.

4-1.05

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.

4-1.06

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 les 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 des 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 élèves dans le cadre des conditions générales établies par le régime pédagogique;

9. recommander au Collège des choix de cours complémentaires offerts aux élèves;
10. définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation spécifiques à chacun des cours dont elle est responsable;
11. fournir au comité de perfectionnement son avis sur les demandes de perfectionnement des enseignantes ou des enseignants;
12. recommander au Collège et à la Commission pédagogique une politique en vue de faire profiter la région des ressources départementales.

4-1.07

Les enseignantes et les 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 d'autres enseignants du département chargés d'activités particulières. Dans ce cas, le département peut répartir en conséquence les libérations prévues à la clause 4-1.16. Il informe le Collège du nom de la coordonnatrice ou du coordonnateur et, le cas échéant, du nom des autres enseignantes et des autres enseignants.

4-1.08

À défaut par les enseignantes et par les enseignants de désigner la coordonnatrice ou le coordonnateur du département, le Collège assume directement cette fonction et les clauses 4-1.01, 4-1.02, 4-1.16 ne s'appliquent pas à 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.

4-1.09

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département est une enseignante ou un enseignant à temps complet permanent, détentrice ou détenteur d'un poste et qui, à compter de son entrée en fonction, conserve à tout le moins une tâche d'enseignement.

4-1.10

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

4-1.11

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions du département prévues à la clause 4-1.06.

4-1.12

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

4-1.13

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 intéressé, habilitées à modifier, s'il y a lieu, les notes finales de l'élève;
7. élaborer le plan de travail annuel du département et faire un rapport annuel de ses activités.

4-1.14

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

4-1.15

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

4-1.16

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

Article 4-2.00 - Information

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

4-2.01

Le Collège transmet au Syndicat et à la FAC la liste des enseignantes et des 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 chaque enseignant :

- a) les noms et prénoms (identification du campus, du pavillon ou du centre d'études collégiales, 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 (1ère) session. Copie de cette liste est simultanément transmise à la FAC.

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

Le Collège informe le Syndicat et la FAC de la démission ou de la demande de prise de la retraite d'une enseignante ou d'un enseignant 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 des enseignants. Le Collège, de plus, affiche un exemplaire des mêmes documents.

4-2.03

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

4-2.04

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

4-2.05

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

4-2.06

Le Collège fournit sans délai au Syndicat la liste complète des membres de tous les comités et commissions du Collège auxquels participent les enseignantes et les 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 Comité de direction 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 FAC 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 FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.

4-3.01

Le Comité des relations du travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties. Elles tentent de parvenir à une entente sur les questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.

4-3.02

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

Au cas où l'une des parties devrait procéder au remplacement d'une, d'un ou de plusieurs de ses représentantes ou de ses 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. 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, soit le Collège, soit le Syndicat, veut y inscrire doivent être transmis au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des enseignantes et des 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 quel que soit le sujet inscrit à l'ordre du jour.

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

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants dans ce dernier cas, le Collège peut procéder quel que soit le sujet inscrit à l'ordre du jour.

4-3.07

Dans le cas où les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège procède, à moins que les parties au CRT ne s'entendent sur 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 à l'enseignant visé. Toutefois, il ne peut le faire avant le cinquième (5e) jour ouvrable qui suit la réunion et ce, pour permettre au Collège de réévaluer la position qu'il a tenue au CRT et pour permettre au Syndicat de faire des représentations additionnelles sans que cela ait pour effet de modifier les délais prévus au présent article.

4-3.08

À défaut d'entente consécutive à la rencontre du CRT, le Collège transmet sa position à l'enseignante ou à l'enseignant visé au moins deux (2) jours ouvrables avant qu'il ne prenne de décision à son sujet.

4-3.09

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

4-3.10

Le Collège affiche, à l'intention de l'ensemble des enseignantes et des enseignants, une entente ou une décision de portée collective et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'entente ou la décision, à moins que les parties ne conviennent d'aviser individuellement chaque enseignante et chaque enseignant.

4-3.11

Pour se réunir valablement, le CRT comprend 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 de l'effectif enseignant en vertu de l'alinéa a) de la clause 4-3.14, le Collège n'a pas à en informer individuellement chaque enseignante ou chaque 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 et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a) de la présente clause;
- c) une modification aux conditions de travail entraînée par l'application d'une modification au régime pédagogique ou par l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;
- d) une exception à la clause d'exclusivité de service telle que définie à la clause 5-1.14;
- e) une demande de congé sans salaire non prévu à la convention collective;
- f) le congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- g) l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à l'enseignement régulier sauf pour les cas prévus aux priorités 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13 et 14 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17;
- h) une mesure disciplinaire conformément à l'article 5-18.00;
- i) un projet de tâche confié à une enseignante ou à 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 des enseignants;
- l) un échange inter-collèges au sens de l'article 5-10.00;
- m) une implication dans 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.

4-3.15

Le Collège doit convoquer le CRT sur un 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 aux enseignants du Collège de cours à l'éducation des adultes 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 par l'enseignant d'une somme résultant d'une erreur sur la paye;
- j) à l'implication dans les conditions de travail des questions discutées à la Commission pédagogique;
- k) à l'application du régime des frais de déménagement prévu à l'annexe II - 3.

4-3.16

Un 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 cette enseignante ou de cet 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 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 se compose comme suit :

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

4-4.03

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

4-4.04

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

Le comité 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, motifs à l'appui, la ou les recommandations d'engagement majoritaires.

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 des enseignants.

Article 4-5.00 - Commission pédagogique

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

4-5.01

La Commission pédagogique est un organisme permanent dont la fonction principale est de faire au Collège les recommandations susceptibles de maintenir, d'améliorer ou de développer la vie pédagogique du Collège.

4-5.02

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

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

- h) un 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 des enseignants désignés par le Syndicat;
- c) si elles ou s'ils le désirent, de représentantes et de représentants du personnel professionnel, du personnel de soutien ainsi que des élèves.

À défaut d'entente quant au nombre de représentantes et de représentants constituant la Commission pédagogique, elle est constituée de dix-sept (17) représentantes et représentants, dont neuf (9) sont désignés par le Syndicat des enseignantes et des 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 des 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 de 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 Commission pédagogique 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 Commission 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 de la Commission pédagogique est transmise par le Collège à chacun des membres de la Commission 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 leurs représentants à la Commission pédagogique et convoque la première réunion de la Commission.

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 Commission 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 des représentants à la Commission.

4-5.15

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

4-5.16

À défaut par la Commission 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, élèves) conformément à l'Annexe VIII - 1 de la convention collective. Ce type d'arrangement ne peut se faire qu'une fois par année d'enseignement.

CHAPITRE 5-0.00 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00 - Engagement

5-1.01

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

5-1.02

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

5-1.03

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

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

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

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.

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.

- B) L'enseignante ou l'enseignant engagé à temps partiel dont la charge individuelle annuelle telle qu'elle est définie à la clause 8-6.01 atteint quatre-vingts (80) unités au cours d'une année d'engagement devient enseignante ou enseignant à temps complet.
- C) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ayant une charge de soixante (60) unités ou plus à l'enseignement régulier qui atteint, par l'exercice de ses priorités à l'éducation des adultes ou aux cours d'été, une charge de quatre-vingts (80) unités, lorsque cette charge supplémentaire est comptabilisée en unités de CI, devient enseignante ou enseignant à temps complet.

L'écart entre l'ETC de cette charge où l'enseignante ou l'enseignant est engagé à titre de chargé de cours et le coût de l'ETC de l'enseignante ou de l'enseignant engagé à temps partiel est assumé à même l'allocation du Collège, reçue aux fins de l'enseignement.

5-1.04

Sous réserve des règles prévues à l'article 5-4.00 pour l'affectation des enseignantes et des enseignants non remplacés, le Collège ne peut obliger une enseignante ou un enseignant à enseigner une discipline qui n'est pas mentionnée 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, 5-4.04, 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 ne peuvent se faire que conformément à la liste en annexe I - 3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence.

5-1.06

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

Après cette date, l'enseignante ou l'enseignant ne peut ainsi démissionner sans le consentement du Collège. Le Collège ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. Advenant 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 à l'enseignant non permanent les motifs précis retenus contre elle ou contre lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-7.04 et 8-8.01.

5-1.08

Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-7.04 et 8-8.01 à une enseignante ou à un enseignant non permanent ayant accumulé au Collège moins de trois (3) ans 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 aux clauses 5-4.17, 8-7.04 et 8-8.01 à une enseignante ou à un enseignant non permanent ayant accumulé au Collège trois (3) ans ou plus d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 est matière à grief.

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

5-1.09

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

5-1.10

Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, les enseignantes et les enseignants en sont informés 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 doit être remise en même temps au Syndicat.

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

5-1.11

L'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui désire se prévaloir des priorités prévues aux alinéas 5, 7, 8, 9, et 11 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17 ainsi qu'aux alinéas 3, 4, 5 et 7 de l'alinéa B) de la clause 5-4.17 en manifeste son intention au moyen d'une offre générale de services.

Pour une année d'engagement donnée, cette offre générale de services est signifiée au Collège par avis écrit au cours du mois d'avril qui précède, en spécifiant la ou les disciplines visées.

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

De plus, l'enseignante ou l'enseignant peut, à chaque session, refuser une charge à temps partiel ou de cours liée aux priorités 3, 4, 5 et 7 de l'alinéa B) de la clause 5-4.17; ce refus vaut, par la suite, pour les autres charges à temps partiel et les autres charges de cours de la session où ce refus est exercé.

5-1.12

À moins de difficultés de recrutement et sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, liées à la nature de l'enseignement et confirmées par les pratiques antérieures du Collège à l'égard de programmes particuliers, la personne détenant un emploi à temps complet ne peut avoir accès à une charge d'enseignement.

La vérification du cumul d'emplois, au cégep ou ailleurs, se fait à partir d'une déclaration de la personne à l'aide du formulaire élaboré au CNRP.

Dans la mesure où les candidatures jugées satisfaisantes font état d'une même situation, le collège favorise la candidate ou le candidat à son emploi.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

5-1.13

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait, par contrat écrit, sur une formule similaire à celle figurant à l'Annexe VIII-2. Copie intégrale du contrat signé est remise immédiatement au Syndicat.

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

5-1.14

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, en plus de son enseignement au Collège, un autre travail rémunéré. Dans ce cas, l'autorisation doit lui en être donnée par écrit.

5-1.15

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

5-1.16

Le Collège remet un exemplaire de la convention collective à une nouvelle enseignante ou à un nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ce contrat pourra être déclaré nul et non avenu par cette enseignante ou par 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 pourront convenir par écrit d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenu à moins que le retard ne soit dû à l'établissement qui émet 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.

5-1.17

Tant aux fins de l'engagement des enseignantes et des enseignants qu'aux fins d'application locale des clauses 4-1.04 et 5-3.04, 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

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 par cet enseignant d'un poste disponible pendant deux (2) années consécutives.

Le contrat au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération, à temps complet, d'une durée d'une session ou plus, demeure un contrat consécutif aux fins de l'application du paragraphe 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 d'un congé à temps complet d'une durée de 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.

Malgré le paragraphe précédent, le congé de maternité de vingt (20) semaines ainsi que les prolongations prévues à la clause 5-6.18 n'ont pas pour effet de retarder la permanence.

5-2.03

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

5-2.04

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

5-2.05

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

5-2.06

L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années d'engagement

qui suivent l'occupation au Collège pendant trois (3) années consécutives de charges à temps complet dont au moins deux (2) à l'enseignement régulier.

5-2.07

L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence au début de son deuxième (2^e) 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 (1^{er}) 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 accumulé 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 à l'entrée en vigueur de ce contrat, elle ou il a à son crédit au moins six (6) 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 1995 établie selon les stipulations de la convention collective 1989-1995.

Pour la confection de la liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 de l'automne 1996 et par la suite, pour la durée de la convention collective, le Collège calcule l'ancienneté de la façon prévue aux clauses 5-3.03, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.08. Cette ancienneté s'ajoute à celle qui est 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 pour l'enseignant à temps complet : une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignante ou pour l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.07;
- c) pour l'enseignante ou pour l'enseignant chargé de cours : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;
- d) dans le cas d'un collège régional, l'ancienneté se calcule en totalité pour le campus d'attache.

En aucun cas, une enseignante ou un enseignant ne peut accumuler plus de 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 à chaque enseignant, au Syndicat et à la FAC et est affichée dans les trente (30) jours ouvrables après le début de la session d'automne.

L'affichage de la liste dure 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 n'ont pas 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 FAC.

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 à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans salaire;
- c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à la convention collective;
- d) durant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévues à la convention collective;
- e) durant un congé prévu à l'article 5-6.00 et selon les modalités qui y sont stipulées;
- f) durant les périodes d'invalidité couvertes par la clause 5-5.29;
- g) durant la suspension de l'enseignante ou de l'enseignant;
- h) durant une période de mise en disponibilité 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 d'une session ou moins pour l'exercice d'une charge publique;
- j) durant la première (1ère) année d'un congé sans salaire à temps complet prévu à la convention collective;
- k) durant les deux (2) premières années d'un congé à temps partiel prévu à la convention collective. Par la suite, l'ancienneté s'accumule au prorata de la charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.07;
- 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 5-13.00.

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 de plus de une (1) session pour l'exercice d'une charge publique;
- 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) durant la période où l'enseignante ou l'enseignant a différé l'acceptation de l'indemnité de cessation d'emploi conformément à la clause 5-4.14;
- f) pendant les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent assumait une charge d'enseignement, sauf dans les cas prévus à l'alinéa G) de la clause 5-4.23 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 f) de la clause 5-3.07.

5-3.09

Les délais prévus à la clause 5-3.04 n'ont pas 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 suivantes ont pour but de déterminer le régime de sécurité d'emploi applicable à l'enseignante ou à l'enseignant à temps complet permanent et de favoriser une meilleure utilisation des enseignantes et des enseignants dans le réseau des cégeps.

Dans le présent article :

- le terme «zone» est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il apparaît à l'annexe II - 1;
- le terme «secteur» est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il apparaît à l'annexe II - 2;
- le terme «ancienneté» signifie le temps en années et en jours à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'emploi du Collège ou d'un établissement auquel le Collège succède.

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

5-4.02

Dès que le Collège entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de ses responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, cette modification, cette cession ou ce transfert, en ce qui a trait à l'enseignement régulier, est obligatoirement étudié au Comité des relations du travail (CRT) au moins six (6) mois avant de prendre effet.

5-4.03

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

Si les tiers visés ne prennent pas l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail des enseignantes et des enseignants visés 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.

Lorsqu'une fermeture totale d'un collège, une fermeture totale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, des modifications au régime pédagogique, ou des modifications aux programmes d'enseignement décidées par l'autorité compétente occasionnent un surplus d'enseignantes ou d'enseignants dans un Collège, les parties nationales, dans le cadre de la clause 2-2.06, peuvent convenir de modalités spécifiques pour régler ces cas de surplus d'enseignantes ou d'enseignants. À défaut d'entente, les modalités de la sécurité d'emploi prévues à la convention collective s'appliquent intégralement aux enseignantes et aux enseignants visés.

5-4.04

Lorsque le Collège réduit le nombre de ses enseignantes et de ses enseignants permanents à l'intérieur des disciplines touchées, il convoque le CRT avant de procéder à des mises en disponibilité.

5-4.05

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants en surplus, à l'intérieur d'une discipline (ou ce qui a été convenu 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 partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants attribué à la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante, selon l'article 8-5.00.

Toutefois, si la partie fractionnaire du nombre d'enseignantes et d'enseignants attribué à la discipline visée est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90), on complète au nombre entier immédiatement supérieur.

Afin de limiter le nombre des 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, après entente entre les parties, peut créer ou maintenir un poste dans une discipline en regroupant des charges résiduelles d'enseignement de plusieurs disciplines. L'entente doit préciser la discipline du poste ainsi créé ou maintenu.

5-4.06

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

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

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

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 aucun cas, la présente disposition n'a pour effet d'obliger le Collège à dépasser le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui lui est alloué selon les articles 4-1.00 et 8-5.00.

- B) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité en vertu des dispositions de l'alinéa précédent, pour qui le Collège prévoit une charge d'enseignement à temps complet, voit sa mise en disponibilité annulée, à moins qu'elle ou il fasse une demande à l'effet contraire, par écrit, dans les sept (7) jours qui suivent le moment où elle ou il est avisé par le Collège d'une telle possibilité de choix.

De plus, en tout temps, l'enseignante ou l'enseignant qui obtient une charge d'enseignement à temps complet voit sa mise en disponibilité annulée à moins qu'elle ou il fasse une demande à l'effet contraire, par écrit, dans les sept (7) jours qui suivent le moment où elle ou il est avisé par le Collège d'une telle possibilité de choix.

Si l'enseignante ou l'enseignant visé aux paragraphes précédents choisit d'être ou de demeurer mis en disponibilité, ce choix s'applique pour l'année d'engagement correspondant à la charge d'enseignement à temps complet.

- C) De plus, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui est en assignation provisoire pour une année d'engagement complète.

Il en est de même lorsque l'enseignante ou l'enseignant est en assignation provisoire pour au moins une session si, par ailleurs, elle ou il occupe une charge d'enseignement à temps complet pour l'autre partie de l'année.

- D) S'il y a annulation, 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 à l'enseignant permanent mis en disponibilité :

- A) Sous réserve du sous-alinéa 2 de l'alinéa E) de la présente clause jusqu'à cinq (5) jours ouvrables après le début des cours dans son Collège d'origine l'année de son remplacement, 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 par la fonction. Dans ce dernier cas, le Collège peut procéder à l'engagement même à l'encontre ou en l'absence de recommandation du comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective.

Par la suite et pendant l'année de son remplacement, 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 remplacement, désire exercer son droit de retour dans un poste disponible apparaissant sur les listes du Bureau de

placement prévues aux alinéas B) et C) ci-dessous 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 en vertu du sous-alinéa 2) de l'alinéa E) de la présente clause ne bénéficie pas du droit de retour prévu au présent alinéa. De plus, elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son ancien Collège à compter de l'entrée en vigueur de son contrat dans son nouveau Collège.

- B) Le Bureau de placement fait parvenir au plus tard le 5 juin à l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité inscrit au Bureau de placement de même qu'à l'enseignante ou à l'enseignant replacé à l'ordre d'enseignement secondaire qui détient un droit de retour conformément à la clause 5-4.22, une même liste indiquant :
- 1) les postes d'enseignement disponibles ainsi 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 de 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, sa langue d'enseignement et la date de sa mise en disponibilité.

De même, le Bureau de placement fait parvenir à chacun des collèges et des syndicats, pour le 5 juin, le nom des enseignantes et des 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 d'août et une troisième (3e) liste au plus tard le deuxième (2e) lundi de septembre. Ces deux (2) listes ne contiennent que les informations prévues au sous-alinéa 1) de l'alinéa B) de la présente clause.
- D) L'enseignante ou l'enseignant exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans les collèges de la zone de son Collège, dans sa discipline. 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 de 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 (1ère) liste et au plus tard sept (7) jours après la réception d'une liste par la suite.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail n'est pas tenu d'exprimer les choix identifiés aux paragraphes précédents.

E) Les postes sont ensuite offerts par le Bureau de placement en appliquant, au choix exprimé par l'enseignante ou par l'enseignant, l'ordre d'engagement prévu à 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 par 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 à un enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège du même secteur, conformément au sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la présente clause.

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

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

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

1. Le poste d'enseignement offert correspond à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité; le poste est disponible et l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité, à moins que

l'enseignante ou l'enseignant ne désire aussi enseigner dans une autre langue. Le Collège accepte cette enseignante ou cet enseignant.

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

Dans ce cas, le Collège reçoit l'enseignante ou l'enseignant visé et transmet son nom au comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective pour examiner son aptitude à remplir le poste disponible. Les frais de déplacement sont à la charge du Bureau de placement et payables par son Collège.

Dans le cas où le Collège estime que l'enseignante ou l'enseignant dont le nom a été transmis est apte à remplir le poste, même à l'encontre ou en l'absence de recommandation du comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective, il l'engage. Dans le cas contraire, le Bureau de placement applique à nouveau à l'enseignante ou à l'enseignant les dispositions prévues au présent alinéa.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa qui se voit offrir un poste dans un autre Collège après le début des cours dans ce Collège l'accepte mais n'est pas tenu de l'occuper avant la session suivante. Pendant cette période d'attente, elle ou il conserve son lien d'emploi avec le Collège qui l'a mis en disponibilité ainsi que sa protection salariale conformément à l'alinéa 1) de la présente clause. Elle ou il accepte l'affectation qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité non remplacé 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 remplacé est tenu d'accepter une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un Collège de la zone de son Collège. Cependant, quand une enseignante ou un enseignant permanent provenant de la liste du Bureau de placement est affecté à cette charge dans un autre Collège, son nom demeure sur la liste du Bureau de placement et elle ou il retourne dans son Collège d'origine à la fin de l'année d'enseignement.

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 du 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 qui lui est offert.

- G) L'enseignante ou l'enseignant remplacé selon les dispositions de la présente clause transfère, lorsqu'elle ou il passe à son nouveau Collège, tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage. De plus, elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son ancien Collège à partir du moment où le délai de cinq (5) jours prévu au premier (1er) paragraphe de l'alinéa A) de la présente clause pour son droit de retour est expiré.
- H) Sous réserve du droit de l'enseignante ou de l'enseignant de différer l'acceptation de l'indemnité de cessation d'emploi prévu à la clause 5-4.14, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse un poste ou une charge annuelle de remplacement à temps complet qui satisfait aux conditions de l'alinéa F) de la présente clause voit son nom rayé de la liste des enseignantes et des enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège. Il en est de même si l'enseignante ou l'enseignant ne communique pas avec le Collège dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'alinéa F) de la présente clause. Cependant, le Collège tient compte des circonstances qui justifieraient le non-respect de ces délais. L'enseignante ou l'enseignant conserve toutefois son droit de grief jusqu'à l'expiration des délais prévus à la clause 9-1.03.
- 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 les droits qu'elle ou il peut faire valoir aux fins d'un remplacement tant qu'elle ou il n'est pas remplacé.

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 remplacé 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.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant n'est ni remplacé, ni affecté à une charge annuelle de remplacement à temps complet, elle ou il accepte une charge d'enseignement dans son Collège, à défaut de quoi elle ou il voit son nom rayé de la liste des enseignantes et des enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi 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 dispenser jusqu'à la fin. Toutefois, cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu d'accepter une charge supérieure à celle qui correspond à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui accepte d'assumer une charge d'enseignement qui lui assurerait, en vertu des autres dispositions pertinentes de la convention collective, un salaire supérieur à celui qui est prévu ci-dessus, 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, dans le cas où la charge d'enseignement empiète sur la période de vacances de l'enseignante ou de l'enseignant, les dispositions de la clause 6-1.08 s'appliquent.

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

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

Toutefois, s'il faut combler une charge d'enseignement conformément au troisième (3e) paragraphe de l'alinéa I) de la présente clause 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'ait informé de cette nouvelle affectation.

- K) De plus, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est soumis aux 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 ou, pour les cas prévus à l'alinéa G) de la clause 5-4.23, de la cinquième (5e) année qui suit l'échéance de ce contrat :

- a) le nom de chaque enseignante et de chaque enseignant est transmis avant le 1er avril de son année d'engagement et inscrit au Bureau de placement. Le Bureau en dresse une liste et la transmet à chacun des collègues et des syndicats;
- b) elle ou il obtient de son Collège la formule nécessaire pour poser sa candidature et ainsi bénéficier des priorités 21 et 22 prévues à l'alinéa A) de la clause 5-4.17;
- c) l'enseignante ou l'enseignant pose sa candidature par écrit aux postes et aux charges de son choix auprès des collègues visés dans les sept (7) jours qui suivent la publication d'une liste.

5-4.09

Chacun des collègues du réseau :

- a) transmet avant le 1er avril, au Bureau de placement, la liste des noms des enseignantes et des enseignants non permanents à temps complet ainsi que les renseignements demandés par celui-ci;
- b) transmet le 10 mai, au Bureau de placement, la liste des noms des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité ainsi que les renseignements demandés par celui-ci;
- c) transmet au Bureau de placement, pour 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'on doit combler un poste;

- d) transmet au Bureau de placement, pour 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'on doit combler une charge annuelle de remplacement à temps complet;

- e) informe le Bureau de placement de l'acceptation d'un poste ou d'une charge annuelle de remplacement ou d'une charge à temps complet par une enseignante ou par un enseignant du Collège inscrit au Bureau de placement ainsi que de l'acceptation ou du refus d'une enseignante ou d'un enseignant dont le nom lui a été transmis par le Bureau de placement;
- f) avise le Bureau de Placement de l'annulation de la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant ou de la détention par une enseignante ou par un enseignant d'une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale.

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 ce poste ou cette charge annuelle de remplacement.

Avant le 1er octobre, le Collège n'engage des enseignantes ou des enseignants pour combler les postes disponibles et les charges annuelles de remplacement à temps complet que si ces postes ou ces charges sont inscrits au Bureau de placement.

5-4.11 Bureau de placement

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

- a) il dresse les listes et recueille les informations nécessaires à l'application du présent article;
- b) il transmet à l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité visé de même qu'à l'enseignante ou à l'enseignant remplacé à l'ordre d'enseignement secondaire qui détient un droit de retour conformément à la clause 5-4.22, les listes prévues aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa B) et à l'alinéa C) de la clause 5-4.07. Il transmet au Syndicat, à la FAC, aux collèges, à la Fédération des cégeps et au Ministère, les listes et les informations recueillies en vertu du présent article; de plus, il transmet le résultat de toutes les opérations de remplacement au plus tard le 30 octobre à l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité visé ainsi qu'aux organismes ci-dessus mentionnés; ce bilan contient les choix, les refus et les remplacements des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité visés;
- c) aux fins de remplacement des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité, il fait la vérification et, s'il y a lieu, la correction de l'ancienneté en s'assurant que le calcul de l'ancienneté reconnue à une enseignante ou à un enseignant est conforme aux règles de la convention collective en vigueur au moment où cette ancienneté a été acquise. Il applique, le cas échéant, les dispositions de l'annexe II - 5;
- d) de plus, et 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 ainsi que les résultats de l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le comité paritaire examine ces résultats et se prononce sur ceux-ci. À défaut d'accord, la présidente ou le président rend une décision finale et sans appel;
- f) il administre les frais de déménagement prévus à l'annexe II - 3.

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

5-4.12 Comité paritaire de placement

Les parties nationales forment un comité paritaire de placement composé de représentantes ou de représentants du Ministère, de la Fédération des cégeps, de la FAC, de la FEC et de la FNEEQ.

Après l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties au Comité s'entendent sur le choix de la présidente ou du 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.

Si, au terme des quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, il y a mésentente quant au choix de la présidente ou du président, la ou le ministre du Travail procède à la nomination.

Si, au terme des trente (30) jours suivant la démission ou l'incapacité d'agir de la présidente ou du président, il y a mésentente quant au choix de sa remplaçante ou de son remplaçant, la ou le ministre du Travail procède à la nomination.

Le Comité se réunit à la demande de la présidente ou du président ou d'une des parties au Comité.

Le Comité adopte ses propres règlements. Il obtient du Bureau de placement tous les renseignements qu'il juge opportun d'obtenir. La ou le responsable du Bureau de placement assiste aux réunions du Comité mais n'en fait pas partie et n'a pas droit de vote.

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

Le Comité a pour mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de remplacement de personnel;
- b) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat;
- c) d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu de la clause 5-4.23.

5-4.13 Frais de déménagement

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

Le remboursement de ces frais n'est possible que si le nouveau Collège ne fait pas partie de la zone du Collège d'origine.

Le Bureau de placement peut cependant apprécier les circonstances qui peuvent justifier un déménagement dû à un remplacement dans un Collège de la même zone et donner l'autorisation en conséquence.

5-4.14 Indemnité de cessation d'emploi

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé a droit, en tout temps, sur demande écrite et contre remise de sa démission, à une indemnité de cessation d'emploi égale à un (1) mois de salaire (déterminé par sa scolarité et son expérience) pour chaque année de service à l'emploi d'un Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant. Cette indemnité ne peut excéder six (6) mois de salaire. Exceptionnellement, pour les années 1996-1997 et 1997-1998, ce maximum est porté à douze (12) mois.

Pour ces mêmes années, l'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité a également droit à cette indemnité si l'octroi de l'indemnité a pour effet d'annuler ou d'éviter une mise en disponibilité.

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

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité peut différer pour une période maximale de douze (12) mois l'acceptation de l'indemnité. Cette période de douze (12) mois commence à courir au moment où elle ou il a acquis le droit à l'indemnité et, à partir de ce moment, elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège mais conserve une priorité d'emploi. À l'expiration de ce délai de douze (12) mois, si elle ou il n'est pas replacé, elle ou il accepte l'indemnité.

Si elle ou il est replacé pendant cette période, elle ou il reprend ses droits, à l'exception du salaire perdu, comme ils étaient au moment où elle ou il fut considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège.

Cette indemnité ne peut être versée à une même enseignante ou à un même enseignant que une (1) fois dans le secteur de l'Éducation. De plus, cette enseignante ou cet enseignant ne peut obtenir un emploi dans ce secteur pendant un (1) an, à compter de la date où elle ou il a reçu l'indemnité de cessation d'emploi.

5-4.15 Le congé de préretraite

Dans le but d'annuler ou d'éviter une mise en disponibilité le Collège peut accorder un congé de préretraite à l'enseignante ou à l'enseignant qui en fait la demande et qui répond à la condition suivante : être une enseignante ou un enseignant permanent 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.

Le congé de préretraite est un congé de une (1) année complète avec plein salaire. Cette année de préretraite compte comme une année de service pour l'un ou l'autre des régimes

de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic, en autant que le régime le permette.

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.

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

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

5-4.16 Disposition particulière

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

5-4.17

A) Ordre de priorité d'engagement à un poste

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

Un poste ne peut être attribué à une enseignante ou à un enseignant non permanent si sa candidature n'a pas déjà été soumise au comité de sélection prévu à l'article 4-4.00.

Lorsque plusieurs candidates ou candidats ont, dans la même discipline, la même priorité pour le même poste, le Collège procède, sans passer par le comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, 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 des priorités 5, 7 à 12 et 17 à 24. Cependant, si l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège les dossiers des candidates et des candidats pour sélection par le comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective.

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

L'ordre d'engagement est le suivant :

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

3. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un Collège d'une autre zone dont le Syndicat est affilié à la FAC, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement en vertu des dispositions du sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;
4. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité pour qui le Collège réserve un poste en vertu des dispositions de la clause 5-4.23;
5. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il était détenteur d'un poste dans la discipline du poste, ou l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins six (6) années d'ancienneté, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
6. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa A) ou l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;
7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
9. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour un poste dans une autre discipline, jusqu'au 30 septembre suivant l'échéance de son contrat, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
10. l'enseignante ou l'enseignant remplaçant pour un poste dans la discipline de sa 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 ayant accumulé moins de trois (3) années d'ancienneté, tant qu'il ne s'est pas écoulé deux (2) années depuis l'échéance de son dernier contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
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 dont le syndicat est affilié à la FEC ou à la FNEEQ, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement en vertu des 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, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement en vertu des 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, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;
16. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;
17. la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du Collège ou l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité du Collège, si elle ou il a manifesté par écrit au Collège son intention d'occuper un poste dans cette discipline.

Le nom de la professionnelle ou du professionnel ou de l'employée ou de l'employé de soutien est transmis au comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective;

18. l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre d'enseignement secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions de la clause 5-4.22;
19. 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;
20. 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 qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel. Le nom de l'employée ou de l'employé est transmis au comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective;
21. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre Collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, 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 la formule apparaissant à l'annexe II - 4;

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 une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur la formule apparaissant à l'annexe II - 4;
23. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui a différé l'acceptation de l'indemnité de cessation d'emploi, pour la période prévue à la clause 5-4.14;
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.

Aux priorités 5, 7, 8 et 11, le délai de deux (2) années d'engagement est prolongé à cinq (5) années d'engagement pour les cas prévus à l'alinéa G) de la clause 5-4.23.

B) Ordre de priorité d'engagement pour une autre charge

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement autre qu'un poste, à l'enseignement régulier, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Une telle charge d'enseignement ne peut être attribuée à une enseignante ou à un enseignant non permanent si sa candidature n'a pas déjà été soumise au comité de sélection prévu à l'article 4-4.00.

Lorsque plusieurs candidates ou candidats ont, dans la même discipline, la même priorité pour la même charge d'enseignement, le Collège procède sans passer par le comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, 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 des priorités 3 à 7. Cependant si l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet les dossiers des candidates et des candidats pour sélection par le comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective.

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

L'ordre d'engagement est le suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour une charge 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 dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté, pour les deux (2) années d'engagement qui suivent

l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
5. 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 deux (2) années depuis l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
6. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire applicables à cette autre catégorie de personnel, pour une pleine charge d'une durée d'une session ou plus. Le nom de l'employée ou de l'employé est transmis au comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective;
7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour une charge dans une autre discipline, pour l'année d'enseignement suivant l'échéance de son contrat, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11.

Aux priorités 3, 4 et 5, le délai de deux (2) années d'engagement est prolongé à cinq (5) années d'engagement pour les cas prévus à l'alinéa G) de la clause 5-4.23.

C)

Après avoir appliqué l'alinéa A) ou l'alinéa B) de la clause 5-4.17 et avant d'engager une enseignante ou un enseignant à un poste ou pour une charge à l'enseignement régulier, le Collège 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 d'un autre Collège.

5-4.18

Pour une année donnée, l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège peut faire valoir sa priorité prévue à la clause 5-4.17, jusqu'à ce qu'elle ou il ait une charge complète à l'enseignement régulier. La présente clause ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège

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

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 à un poste d'enseignement devient enseignante ou enseignant permanent. Elle ou il conserve son crédit de jours de maladie non convertibles en espèces. Son salaire est déterminé conformément à l'article 6-1.00.

5-4.21

L'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel qui obtient un poste en vertu du sous-alinéa 20 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17 ou qui obtient une charge en vertu du sous-alinéa 6 de l'alinéa B) de la clause 5-4.17 n'est pas couvert par les stipulations de l'article 5-3.00. De plus, le poste ou la charge qu'elle ou il détient ne peut créer de priorité, ni être comptabilisé aux fins d'application de l'article 5-2.00.

5-4.22 Remplacement intrasectoriel

Le Bureau de placement fait parvenir, le troisième (3^e) lundi de septembre, la liste des postes disponibles à l'ordre d'enseignement secondaire à toutes les enseignantes et tous les enseignants mis en disponibilité.

L'enseignante ou l'enseignant toujours mis en disponibilité à ce moment :

- peut postuler pour un poste disponible dans un établissement de l'ordre d'enseignement secondaire si ce poste correspond à la discipline de son contrat ou à la discipline qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité;

ou

- est référé par le Bureau de placement, si elle ou il est mis en disponibilité depuis plus d'un (1) an et si elle ou il ne détient pas 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, pour un poste disponible dans un établissement de l'ordre d'enseignement secondaire si ce poste correspond à la discipline de son contrat ou à la discipline qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.

Le poste, pour lequel l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est référé par le Bureau de placement, doit être situé dans un établissement de l'ordre d'enseignement secondaire à l'intérieur d'une zone de cinquante (50) kilomètres du Collège. Le poste visé est à l'enseignement régulier (formation générale, formation professionnelle).

Si le Bureau de placement peut référer des candidates ou des candidats à plus d'un poste, il tient compte de leur lieu de résidence.

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 et elle ou il est tenu de l'accepter. L'enseignante ou l'enseignant qui refuse un tel poste voit son nom rayé de la liste des enseignantes et des enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi remplacé n'est plus mis en disponibilité et est réputé n'être plus à l'emploi de son ancien Collège à compter de la signature de son nouveau contrat à la commission scolaire;

- cette enseignante ou cet enseignant ainsi remplacé bénéficie d'un droit de retour dans le réseau des cégeps pour une période de deux (2) années; à cette fin, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme si elle ou il était mis en disponibilité dans son Collège d'origine;
- l'enseignante ou l'enseignant qui exerce son droit de retour dans un poste du réseau des cégeps occupe ce poste au début de la session suivante.

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

L'enseignante ou l'enseignant choisi pour un poste au-delà de la zone de cinquante (50) kilomètres bénéficie de frais de déménagement prévus à l'Annexe II - 3; ceux-ci sont assumés par le Collège.

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

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

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

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

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

5-4.23 Recyclage vers poste réservé

- A) Le programme de recyclage prévu à la présente clause s'adresse à une enseignante ou à un enseignant mis en disponibilité.

Ce programme est aussi accessible à une enseignante ou à un enseignant permanent qui échange son statut avec l'enseignante ou avec l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté, sous réserve des dispositions du dernier paragraphe de l'alinéa F) de la clause 5-4.07.

Cette substitution prend effet à l'octroi du recyclage.

- B) Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une discipline autre que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.
- C) Sous réserve d'une décision ministérielle à l'effet d'augmenter le nombre de recyclages, le nombre total d'enseignantes et d'enseignants en recyclage en vertu de la présente clause pour le réseau collégial une année donnée, ne peut excéder vingt-cinq (25). Aux fins de l'application de la présente clause, chaque enseignante ou chaque enseignant dont le recyclage a débuté vaut un (1).

Les ressources du quantum de base de vingt-cinq (25), non utilisées une année donnée sont transférées à l'année suivante et s'ajoutent aux ressources prévues au paragraphe précédent.

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

Le Collège soumet, pour consultation, au comité de sélection visé par la discipline où un poste sera réservé, le projet de recyclage présenté par une enseignante ou par un enseignant pour qui il envisage de réserver un poste. Cependant, le Collège peut aussi recommander un projet quand il estime que l'enseignante ou l'enseignant sera apte à occuper le poste à la suite de son recyclage, même à l'encontre ou en l'absence d'une recommandation du comité de sélection.

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

Le comité paritaire de placement donne une réponse au Collège au plus tard le 15 juin.

À compter du 15 juin, le Collège réserve un poste pour une enseignante ou pour un enseignant mis en disponibilité après avoir :

- a) annulé, s'il y a lieu, la mise en disponibilité des enseignantes ou des enseignants en surplus dans la discipline du poste à réserver;
- b) obtenu du Bureau de Placement l'assurance qu'il n'y a aucune enseignante ou aucun enseignant mis en disponibilité, bénéficiant des priorités 2 ou 3 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17, dans la discipline du poste à réserver;
- c) reçu du comité paritaire de placement la réponse à l'effet que le recyclage est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant visé.

Lorsque le Collège réserve un poste pour une enseignante ou pour un enseignant mis en disponibilité admissible à un recyclage prévu à la présente clause, ce poste est alors soustrait de l'application de l'alinéa A) de la clause 5-4.17, n'apparaît pas sur les listes du Bureau de placement et est occupé, pendant la durée du recyclage, par une enseignante ou par un enseignant réputé remplaçant au sens de la clause 1-2.11.

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

Il appartient au Collège de contrôler le succès du recyclage sur la base des objectifs particuliers annuels identifiés au projet.

- E) Dans la mesure où le recyclage est réussi, la discipline du poste réservé s'ajoute au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant aux fins d'application de la convention collective et le poste réservé lui est alors octroyé.

Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, de maternité ou de prolongation du congé de maternité ou de paternité, de congé pour adoption ou de prolongation du congé pour adoption, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son recyclage pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans.

Dans le cas où le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour des raisons autres que celles prévues au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un recyclage demeure mis en disponibilité tant et aussi longtemps que le nombre de postes ou de charges à temps complet ne permet pas l'annulation de sa mise en disponibilité.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un recyclage demeure mis en disponibilité tant et aussi longtemps que le nombre de postes ou de charges à temps complet ne permet pas l'annulation de sa mise en disponibilité.

Si le recyclage est interrompu en cours d'année, l'enseignante ou l'enseignant réputé remplaçant occupe le poste réservé jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours et conserve son statut.

F) 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.

Pour la durée de son recyclage, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité bénéficiant d'un recyclage n'est pas soumis à l'application de la procédure de remplacement pour la durée de son 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.

La durée du recyclage peut être de une (1) à trois (3) années.

G) Dans un Collège où un poste a été réservé, les enseignantes et les enseignants non permanents de la discipline de l'enseignante ou de l'enseignant qui a obtenu un recyclage ou de la discipline où un poste est réservé, voient la période de détention de leur priorité d'emploi passer de deux (2) à cinq (5) ans.

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

1. les recyclages octroyés selon les dispositions des conventions collectives 1989-1995 qui se poursuivent après l'année 1995-1996;
2. les recyclages octroyés en vertu du programme de mesures d'utilisation et de résorption des enseignantes et des enseignants excédentaires en raison du renouvellement (DGEC) qui se poursuivent après l'année 1995-1996;
3. les demandes de recyclage d'une durée de un (1) an;
4. les demandes de recyclage d'une durée de deux (2) ans;
5. les demandes de recyclage d'une durée de trois (3) ans.

I) Dans le cas où le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets visés aux sous-alinéas 3, 4 ou 5 de l'alinéa précédent, il procède selon l'ordre suivant :

1. le projet de l'enseignante qui s'oriente vers une discipline où les femmes sont sous-représentées et dont la demande est recommandée par le Collège dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité;
2. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son Collège;
3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;

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

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

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

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-5.01

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

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est égal ou supérieur à soixante-dix pour cent (70 %) : le Collège verse sa pleine contribution dans ces cas;
- b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est inférieur à soixante-dix pour cent (70 %) : dans ce cas, le Collège verse la moitié de la contribution payable pour l'enseignante ou pour l'enseignant visé; l'enseignante ou l'enseignant payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

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

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire à temps complet n'est admissible que si elle ou il assume le coût total des régimes, sans contribution du Collège, à la condition que les contrats-cadres le permettent.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire à temps partiel est réputé temps complet ou temps partiel, selon le cas, par l'application de l'alinéa a) ou de l'alinéa b) de la présente clause.

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

5-5.02

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

- a) conjointe ou conjoint : celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint ainsi que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'une union de fait;

- b) enfant à charge : une ou un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour laquelle ou 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 qui satisfait l'une des conditions suivantes :
- i) elle ou il est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
 - ii) elle ou il est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue;
 - iii) quel que soit son âge, elle ou il a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et demeure continuellement invalide depuis cette date.

5-5.03

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

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.

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

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

Cette période de réadaptation ne 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 ou de sa représentante ou son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-5.05

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

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

5-5.06

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

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

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

5-5.07

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

(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.

SECTION II - COMITÉ PARITAIRE

5-5.08

À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, les parties nationales forment avec diligence un (1) comité paritaire de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

5-5.09

Le Comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président dans les vingt (20) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la ou le juge en chef du Tribunal du travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant une compétence équivalente.

5-5.10

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

5-5.11

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

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

5-5.12

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

En cas de désaccord entre les parties nationales sur le fait pour le Comité de se regrouper, la présidente ou le président s'abstient de voter et le statu quo est maintenu.

5-5.13

Le Comité détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et prépare, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants au régime. À cette fin, le Comité procède par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social

au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat comporte une disposition spécifique quant à la réduction de prime effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

5-5.14

Le Comité procède à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmet à chacune des parties nationales le rapport de l'analyse et l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

Le Comité peut aussi obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, une compilation statistique ou un état additionnel utile et pertinent que peut lui demander la Fédération des cégeps, le Ministère ou la partie syndicale nationale. Le Comité fournit à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale une (1) copie des renseignements ainsi obtenus.

5-5.15

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

5-5.16

Le contrat est émis conjointement au nom des parties nationales constituant le comité et comporte entre autres les dispositions suivantes :

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

la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant.

5-5.17

Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel qu'il est prévu ci-après.

5-5.18

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du Comité, les frais ou débours encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer les régimes déjà existants ou pour être remis aux participantes et aux participants selon la formule déterminée par le Comité.

5-5.19

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

SECTION III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

5-5.20

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet visé à l'alinéa a) de la clause 5-5.01 bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa b) de la clause 5-5.01.

5-5.21

Les enseignantes et les 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.

SECTION IV - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

5-5.22

Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou par 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 nécessaires au traitement de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-5.23

La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie pour une enseignante ou pour un enseignant ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou pour lui-même et ses personnes à charge : soixante dollars (60 \$) par année;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24 \$) par année;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

La contribution du Collège s'applique à compter du 1er septembre 1995 sous réserve des montants déjà engagés en vertu de la convention collective 1989-1995.

5-5.24

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de soixante dollars (60 \$) et vingt-quatre dollars (24 \$) seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

5-5.25

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

5-5.26

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle ou 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.

5-5.27

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

- a) elle ou il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
- qu'antérieurement, elle ou il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - qu'il est devenu impossible qu'elle ou il continue à 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.

5-5.28

Le comité peut convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime pour les retraitées et pour les retraités, sans contribution du Collège, et pourvu que :

- la cotisation des enseignantes et des enseignants pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant le coût résultant de l'extension aux retraitées et aux retraités,
- les débours, cotisations et ristournes pour les retraitées et pour les retraités soient comptabilisés séparément,
- la cotisation additionnelle payable par les enseignantes et par les enseignants résultant de l'extension du régime aux retraitées et aux retraités soit clairement identifiée.

SECTION V - ASSURANCE-TRAITEMENT

5-5.29

Sous réserve des dispositions des présentes, une enseignante ou un enseignant a droit pour une 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 congés de maladie convertibles en espèces à son crédit. Le solde de ces congés de maladie convertibles en espèces et du montant afférent est alors débité du coût réel de ce complément sauf si ce solde faisait l'objet d'une disposition qui en assurait l'utilisation ou le remboursement au cours en vigueur au moment de cette utilisation ou de ce remboursement. Dans ce dernier cas, le Collège prélève zéro virgule mille huit cent trente-trois (0,1833) jour sur le solde des congés de maladie convertibles en espèces 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.

5-5.30

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.29, est le salaire qu'elle ou 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 5-5.29, est celui qu'elle ou il recevrait conformément à la clause 5-4.07.

5-5.31

Tant que les prestations demeurent payables, y compris pendant 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 auxquels elle ou il participe. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 5-5.29, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perte de ses droits. Sous réserve des dispositions prévues à la convention collective, le paiement des prestations ne confère pas à la prestataire ou au prestataire le statut d'enseignante ou d'enseignant et n'ajoute pas à ses droits, notamment en ce qui a trait à l'accumulation des jours de congés de maladie.

5-5.32

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.

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

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 5-5.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, Régime de rentes du Québec, assurance-chômage); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance automobile du Québec; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

5-5.33

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

- a) l'enseignante ou l'enseignant reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou 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 (CSST) décrète l'incapacité permanente;
- b) malgré l'alinéa précédent, si la décision de la CSST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas b) et c) de la clause 5-5.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de l'alinéa b) ou c) de la clause 5-5.29, selon le cas;
- c) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou 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 CSST 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 duquel le Collège effectue toutes les déductions et prélève les contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à l'enseignante ou à l'enseignant ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la CSST. En contrepartie, les prestations versées par la CSST pour cette période sont acquises au Collège et l'enseignante ou l'enseignant signe, s'il y a lieu, les formules pour permettre ce remboursement;

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

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

5-5.34

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

5-5.35

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

5-5.36

La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, une 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.

5-5.37

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

De même qu'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 par un organisme gouvernemental en vertu d'une loi.

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

5-5.38

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

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

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

5-5.39

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

5-5.40

Le 1er septembre de chaque année, le Collège crédite à chaque enseignante et à chaque enseignant à temps complet à son emploi et couvert par le présent article sept (7) jours de congé de maladie. Ces jours de congé de maladie sont non cumulatifs et non convertibles en espèces.

Cependant, dans le cas d'une première (1ère) année de service d'une enseignante ou d'un enseignant, sauf dans le cas de celle ou celui qui est replacé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non convertibles en espèces.

L'enseignante ou l'enseignant qui a treize (13) jours ou moins de congé de maladie à son crédit au 30 juin ajoute, à cette date, le solde non utilisé de ses jours de congé de maladie non convertibles en espèces de l'année en cours à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

5-5.41

Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année d'enseignement, le nombre de jours crédités selon le premier (1er) paragraphe de la clause 5-5.40 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou il n'est pas en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le premier (1er) paragraphe de la clause 5-5.40 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

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

5-5.42

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

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

5-5.43

Les invalidités pour lesquelles une prestation est versée à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une enseignante ou un enseignant a droit soit à la prestation prévue à la convention collective 1989-1995, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 5-5.29 de la présente convention collective, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon les dispositions de cette clause. Les enseignantes et les 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.

5-5.44

Toutes les stipulations de la convention collective 1989-1995 concernant la conversion en espèces 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 prise de sa 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 convertibles en espèces au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives à son régime de retraite ou pour compléter les prestations d'assurance-traitement selon l'alinéa c) de la clause 5-5.29. Les jours au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 30 juin 1973 peuvent également être utilisés pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoient une telle utilisation, notamment en cas de congé parental.

5-5.45

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

- a) les jours crédités en vertu du premier paragraphe de la clause 5-5.40 de la convention collective;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours convertibles en espèces 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 convertibles en espèces 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

L'indemnité de congé de maternité prévue à la section II du présent article est uniquement versée à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus au présent article, à titre de paiement durant une période de chômage causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

5-6.02

- A) Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme qui satisfont l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- a) qui sont mariés et cohabitent;
 - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- B) Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction s'applique quand l'autre 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 en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'enseignante excède une fois et demie (1½) 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 prestation supplémentaire de chômage.

5-6.04

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article n'accorde pas à l'enseignante ou à 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, l'expression «enseignante à temps partiel» ou «enseignant à temps partiel» comprend également l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours pour la durée de son contrat.

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

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 consécutives, sous réserve de la clause 5-6.09.

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

L'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer la partie résiduelle des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.

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 que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

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

5-6.10

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante donne un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis est accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et 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.

SECTION II - A) Cas admissible à l'assurance-chômage

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 prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas 1) et 3) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-6.16 :

- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁽²⁾ de son traitement hebdomadaire de base;
- 2) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

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

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus de un (1) employeur, 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 des prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des Ressources Humaines Canada.

De plus, si Développement des Ressources Humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié des prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des Ressources Humaines Canada, l'indemnité complémentaire prévue au

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

premier (1er) paragraphe du présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié des prestations d'assurance-chômage;

- 3) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 2), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

5-6.12

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

5-6.13

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

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

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

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

SECTION II - B) Cas non admissible à l'assurance-chômage

5-6.14

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, l'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

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 dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

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

ou

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

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

5-6.15

Dans un cas prévu aux clauses 5-6.11 et 5-6.14 :

a) aucune indemnité ne peut être versée pour 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 suivant le début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent alinéa, est considéré comme preuve un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des Ressources Humaines Canada au Collège au moyen d'un relevé mécanique;

c) le service se calcule auprès de l'ensemble, des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux) ainsi que des organismes suivants :

- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre
- La Commission des services juridiques
- Les Régies de la santé et des services sociaux
- Les Corporations d'aide juridique
- La Commission de la Construction du Québec
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse
- La Régie des installations olympiques
- La Société des loteries du Québec
- La Société des traversiers du Québec
- La Société immobilière du Québec
- Le Musée du Québec
- Le Musée de la civilisation
- Le Musée d'art contemporain de Montréal
- La Société des établissements de plein air du Québec
- La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires
- La Corporation Urgence Santé de la région de Montréal Métropolitain

- Le Fonds pour la formation de chercheurs et de l'aide à la recherche
- La Société de promotion de l'industrie des courses de chevaux
- Les Conseils de la santé et des services sociaux

et 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 (L.R.Q., c. R-8:2).

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

- d) le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, le traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité est le traitement de base qui a servi à établir le montant des prestations.

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 modification 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;

- e) le Collège cesse de verser l'indemnité à la fin du contrat de l'enseignante non permanente. Par la suite, si cette enseignante est rengagée par application de l'alinéa A) ou de l'alinéa B) de la clause 5-4.17, le Collège reprend le versement de l'indemnité dès le début du nouveau contrat. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité et les semaines de non-emploi sont déduites du nombre de semaines prévu à la clause 5-6.11 ou à la clause 5-6.14, selon le cas, et l'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines restantes.

5-6.16

L'allocation de congé de maternité⁽¹⁾ versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite de l'indemnité à verser selon la clause 5-6.11.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) paragraphe de l'alinéa 2) de la clause 5-6.11 s'appliquent, cette soustraction est faite en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

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

5-6.17

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

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de poser sa candidature à une charge quelconque et de l'obtenir conformément à la convention collective comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, elle en avise par écrit le Collège. À moins d'entente écrite avec le Collège à l'effet contraire, les vacances reportées sont prises immédiatement après le congé de maternité ou la prolongation de celui-ci prévue à la clause 5-6.18 et les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant la période de vacances reportées.

Lorsque la période de vacances reportées coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul de la période de vacances reportées.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances des prestations d'assurance-chômage, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu 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 du congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'enseignante peut 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 traitement, mais conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité d'utiliser ses jours de congés de maladie prévue à l'article 5-5.00.

5-6.19

Le congé de maternité peut durer moins de 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 son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-6.20

Le Collège fait parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^e) 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 5-6.33.

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 considérée n'être plus à l'emploi du Collège.

5-6.21

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

SECTION III - Congé spécial 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, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent un risque de maladie infectieuse ou un danger physique pour elle ou pour l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent un danger pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

L'enseignante présente dans le meilleur délai un certificat médical à cet effet.

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

L'enseignante ainsi affectée à une autre charge conserve les droits et les privilèges rattachés à sa charge.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute aussitôt. 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 d'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 à cet effet, le Collège verse à l'enseignante 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 trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de travail correspondant au paiement, jusqu'à l'extinction de la dette, à moins d'entente contraire entre l'enseignante et le Collège. Toutefois, si l'enseignante exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision du bureau de révision de la CSST.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, le Collège étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autre congé spécial

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, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- 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 une visite reliée à la grossesse, effectuée chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical.

Dans ce cas, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial avec traitement, d'un maximum de quatre (4) jours, qui peut être pris par demi-journée.

5-6.24

Durant un congé spécial octroyé 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 avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-6.23, l'enseignante épuisé d'abord les quatre (4) jours prévus à cet alinéa.

SECTION IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-6.25

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et se situe entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) 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.

Congé 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, autre qu'une ou un enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas également. Ce congé se situe après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec le Collège.

5-6.27

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

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

Toutefois, s'il s'agit d'une 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 intervalles de deux (2) semaines.

5-6.29

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre qu'une ou un enfant de son conjoint ou de sa conjointe, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant. S'il en résulte une adoption, l'enseignante ou l'enseignant peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre qu'une ou un enfant de son conjoint ou de sa conjointe, 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.

5-6.30

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

Durant le congé sans traitement prévu à la clause 5-6.29, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux qui sont rattachés au congé sans traitement prévu au présent article.

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.

Congé sans traitement

5-6.31

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie, de l'une des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées :

- 1) Un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou par l'enseignant et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié;

ou

- 2) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans en prolongation de son congé de maternité, de paternité ou du congé d'adoption de dix (10) semaines.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se prévaut pas de son congé 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 en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas une employée ou un employé des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit

dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

5-6.32

Au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle ou il conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité d'utiliser ses jours de congé de maladie prévue à l'article 5-5.00.

5-6.33

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

À l'expiration de la prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, prévue à la clause 5-6.31, sous réserve de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa charge à temps complet, ou à temps partiel si elle ou il se prévaut de la clause 5-6.34, au début de la session qui suit la fin de son congé ou à la date qu'elle ou il a indiquée dès son départ.

Prolongation additionnelle

5-6.34

À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.26, 5-6.31 ou 5-6.39, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son collège pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Elle ou il en avise le Collège par écrit avant le 1er novembre, le 1er mars ou le 1er juin, selon le cas. Elle ou il accumule son ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 comme si elle ou il était à temps complet et conserve sa permanence.

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 présente une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, travailler à demi-temps à son collège jusqu'à l'expiration de son contrat.

Au terme de ses deux (2) années de travail à demi-temps, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou il présente une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et avec l'accord du Collège, travailler à temps partiel pendant une période n'excédant pas deux (2) ans. Dans ce cas, son ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 s'accumule au prorata de sa charge et elle ou il maintient sa permanence.

Sous réserve des deux premiers paragraphes de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps partiel pour la détermination du salaire, de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

5-6.35

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des dispositions du premier (1er) ou du troisième (3e) paragraphe de la clause 5-6.34 est réputé à temps complet aux fins d'application de l'article 5-4.00 durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps ou à temps partiel.

5-6.36

Si l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de la clause 5-6.34, elle ou il reprend sa charge à temps complet au début de la session qui suit la fin de son congé ou à la date qu'elle ou il a indiquée au moment de l'obtention de son congé.

Congés pour responsabilités parentales

5-6.37

Après avoir avisé le Collège trente (30) jours à l'avance, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de un (1) an est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant afin de lui permettre, si sa présence s'avère nécessaire, d'être auprès de son enfant mineur handicapé, malade ou ayant des difficultés de développement socio-affectif.

Pendant la durée de ce congé, l'ancienneté s'accumule sur la même base qu'avant la prise du congé.

5-6.38

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement, sans perte d'ancienneté et d'expérience.

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant fournit la preuve justifiant cette absence.

SECTION V - Dispositions diverses

5-6.39

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

Les dispositions de la clause 5-6.06 et de la présente clause ne peuvent s'appliquer concurremment.

5-6.40

Un congé visé à la clause 5-6.26, au premier (1er) paragraphe de la clause 5-6.29 ou au premier (1er) paragraphe de la clause 5-6.31 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement, la demande précise la date du retour au travail.

5-6.41

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

L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir cet avis se présente au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé selon la clause 5-6.31.

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 considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège.

5-6.42

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 considéré comme n'étant plus à l'emploi de son 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 trente-quatre (34) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours. Cependant, la date de retour du congé sans traitement doit coïncider avec le début d'une session, sauf entente contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

5-6.43

L'enseignante ou l'enseignant qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu aux clauses 5-6.25, 5-6.26 ou 5-6.27, selon le cas, bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.17, si elle ou il y a normalement droit, et à la clause 5-6.21.

5-6.44

Pour bénéficier durant un congé prévu au présent article des avantages d'un régime où il y a contribution de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci verse sa quote-part à ce régime.

5-6.45

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 qu'elle a gagné durant cette période. Cependant, la période de vingt (20) semaines prévue à la clause 5-6.06 et celle qui est prévue à la clause 5-6.39 ainsi que la période de dix (10) semaines prévue à la clause 5-6.26 sont considérées comme du temps travaillé et payé.

5-6.46

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

5-6.47

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.

5-6.48

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.26, 5-6.31 et 5-6.39 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.

5-6.49

Pour le calcul de l'ancienneté, aux fins de l'application et de l'interprétation de l'article 5-4.00, et pour le calcul de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 5-6.06, 5-6.26, 5-6.31 et 5-6.39 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était à temps complet.

5-6.50

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 du présent article.

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

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

5-6.51

Une indemnité ou une prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-6.52

S'il est établi devant un tribunal d'arbitrage qu'une enseignante non permanente s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour une raison autre que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement.

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 prévue 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 prévue 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 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 d'assurances collectives et de retraite pourvu qu'elle ou il en assume entièrement 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 avise 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, un congé pour charge publique d'une durée d'une session ou moins ne modifie pas 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 élèves au calendrier scolaire. Ces congés sont jours fériés.

5-8.02

Aux fins d'application de la clause 5-8.01, une session (automne ou hiver) est la période s'étendant du début des cours des élèves au dernier jour d'évaluation selon le calendrier scolaire.

Article 5-9.00 - Congés spéciaux

5-9.01

Pendant les périodes où l'enseignante ou l'enseignant est disponible au sens de la convention collective au Collège, elle ou il a droit, après avis au Collège, sans perte de salaire aux congés suivants :

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

5-9.02

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

5-9.03

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, a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de salaire ni de droits.

5-9.04

L'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à agir à titre de jurée ou 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 spéciaux 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 sa réserve.

5-9.06

Les congés prévus au présent article ne modifient pas les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-10.00 - Échanges inter-collèges

5-10.01

Deux (2) enseignantes ou enseignants d'une même discipline de deux (2) collèges différents peuvent changer réciproquement de Collège selon les modalités et aux conditions suivantes :

- 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) chacune des enseignantes ou chacun des enseignants visés en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1er avril précédant l'année de l'échange;
- d) chacun des départements visés transmet au Collège un avis favorable à ce sujet;
- e) chacun des collèges visés donne son accord par écrit, avant le 1er mai, après avoir soumis la question au CRT ou RCS, selon le cas.

5-10.02

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

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

5-10.03

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

5-10.04

Après avoir soumis la question au CRT ou RCS, selon le cas, un Collège peut mettre fin à cet échange à la fin d'une session par un avis d'au moins un (1) mois à cet effet.

5-10.05

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

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

Article 5-11.00 - Dispositions relatives à certains congés

5-11.01

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

5-11.02

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

5-11.03

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

Dans un tel cas, à la condition que le régime le permette, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps complet si elle ou 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 salaire reçu. Le solde de la contribution et la cotisation sont payés en entier par l'enseignante ou par 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 ce congé des avantages découlant d'assurances collectives complémentaires comme si elle ou il était à temps complet.

5-11.04

L'enseignante ou l'enseignant en congé à temps partiel reçoit un salaire correspondant à sa charge. Pendant ce congé, elle ou il accumule l'expérience correspondant à son équivalent temps complet ainsi que l'expérience pertinente autrement acquise conformément à l'article 6-2.00.

5-11.05

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire à temps complet accumule pendant ce congé l'expérience pertinente acquise conformément à l'article 6-2.00.

Article 5-12.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

5-12.01

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

5-12.02

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

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

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

5-12.03

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

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

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit sauf s'il se situe avant la période de travail.

5-12.04

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou de douze (12) mois.

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.

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, en congé sans traitement ou mis en disponibilité.

5-12.07

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé et il signifie son accord par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant.

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

5-12.08

Au terme de la période de congé, au terme d'un congé de maternité suivant la période de congé ou au terme d'un congé sans traitement prévu à la convention collective suivant le congé de maternité ou la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste à temps complet sous réserve des dispositions de la convention collective et elle ou il 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 en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le salaire prévu à l'échelle pour l'enseignante ou pour l'enseignant. Pendant la période de travail, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables.

Pendant la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit qu'aux primes considérées comme du salaire.

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

5-12.10

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 de sa pension de retraite, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé. On lui reconnaît également 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 contribution de l'enseignante ou de l'enseignant à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi propre à son régime de retraite.

5-12.13

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

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il rembourse, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé moins 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) en ce qui a trait aux régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait pas adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter les années de service perdues 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, l'enseignante ou l'enseignant qui n'utilise pas cette période de congé se voit reconnaître la totalité des années travaillées si elle ou il paie les cotisations manquantes. Ce prélèvement est fait sur le traitement qui lui est alors dû par le Collège.

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 atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c) de la clause 5-12.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

5-12.15

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

5-12.16

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

5-12.17

Advenant qu'une enseignante ou un enseignant devienne 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.

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

- 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 régulier.

- 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 :

l'enseignante ou l'enseignant peut opter pour l'une des possibilités suivantes :

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

alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;

- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. La cotisation au régime de retraite est perçue sur les montants non versés;

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

pour les cas prévus aux alinéas b), c) et d) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de la possibilité suivante qui remplace celles prévues à ces alinéas :

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

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

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

durant les deux (2) premières années, le cas de l'enseignante ou de l'enseignant est traité comme 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, elle ou il n'encourt pas de perte de droits en ce qui a trait à son régime de retraite et une pleine année de service lui 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, la cotisation au régime de retraite n'est pas perçue sur ce montant et la pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

5-12.18

Advenant un congé de maternité de vingt (20) semaines qui débute avant ou après la période de congé du régime, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondant à la durée du congé de maternité et le régime est alors prolongé d'autant de semaines. L'assurance-chômage est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement régulier.

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. La cotisation au régime de retraite est perçue sur les montants ainsi remboursés.

5-12.19

Dans le 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 (1ère) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

Article 5-13.00 - Assignment provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel

5-13.01

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

5-13.02

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

5-13.03

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

5-13.04

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

5-13.05

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

5-13.06

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.

5-13.07

L'assignation provisoire doit être d'une durée minimale d'une session, d'une durée maximale d'un an et elle est renouvelable.

Article 5-14.00 - Responsabilité civile

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

5-14.01

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 pour 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.

5-14.02

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 évidente. Dans le cas où la perte, le vol ou la destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou par l'enseignant, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou par l'enseignant.

5-14.03

Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait fait preuve de négligence évidente, le Collège ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par l'enseignante ou par l'enseignant dans le cadre d'activités reliées à son enseignement.

Article 5-15.00 - Congé sans salaire

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

5-15.01

L'enseignante ou l'enseignant permanent du Collège obtient, sur avis écrit au Collège et selon la procédure prévue au présent article, un congé sans salaire à temps plein pour l'année d'enseignement suivante. Un tel congé peut être renouvelé pour une année seulement.

5-15.02

En aucun cas, un tel congé ne peut être utilisé pour occuper un emploi à moins d'une autorisation écrite en ce sens, et ce après entente au C.R.T..

5-15.03

Un tel avis doit être donné au Collège avant le 15 avril.

5-15.04

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire accumule pendant la première (1ère) année de ce congé une (1) année d'ancienneté.

5-15.05

Le Collège informe le Syndicat de tout avis de congé sans salaire.

Article 5-16.00 - Congés mi-temps

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

5-16.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est une enseignante ou un enseignant permanent qui accomplit la moitié de la charge annuelle qu'une enseignante ou qu'un enseignant assumerait si elle ou s'il était à temps complet. Cette enseignante ou cet enseignant peut accomplir sa charge à l'intérieur de une (1) ou de deux (2) sessions de la même année d'enseignement.

5-16.02

L'enseignante ou l'enseignant obtient du Collège un congé mi-temps commençant la session suivante moyennant un avis donné au Collège avant le 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.

5-16.03

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

- a) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années;
- b) une demi-année (1/2) d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire.

5-16.04

Sous réserve de l'application de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des clauses 5-16.01, 5-16.02 et 5-16.03 peut réintégrer son poste d'enseignante ou d'enseignant à temps complet pour l'année scolaire suivante si elle ou s'il avise le Collège avant le 15 avril, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

Article 5-17.00 - Congés pour activités professionnelles

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

5-17.01

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège :

- a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;
- b) si elle ou s'il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

5-17.02

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, si elle ou s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commissions de la Direction générale de l'enseignement collégial, ou de tout autre comité ou commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit de perte de salaire. De plus, sa charge d'enseignement est aménagée ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

5-17.03

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à un programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

5-17.04

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu du programme d'aide aux étrangers, d'un programme d'échanges ou d'un programme d'enseignement extra-territorial.

5-17.05

L'autorisation du Collège à l'enseignante ou à l'enseignant visé par les clauses 5-17.03 et 5-17.04 doit prévoir la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une session.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour elle ou pour lui au moment de son départ, le tout sous réserve de l'article 5-4.00.

5-17.06

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés prévus au présent article ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-18.00 - Mesures disciplinaires

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.

5-18.01

Le Collège ne peut imposer une mesure disciplinaire à une enseignante ou à un enseignant, sans avoir rempli les conditions suivantes :

- a) il doit lui avoir au préalable et par écrit, fait part de ses doléances deux (2) fois dans une même année d'enseignement et ce, sur le même sujet. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de s'amender;
- b) il doit avoir soumis la question au CRT, conformément aux dispositions de l'article 4-3.00.

5-18.02

Toutefois, malgré la clause 5-18.01, et ce exceptionnellement, si une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et gravité, nécessite une intervention immédiate :

- a) Le Collège :
 1. suspend temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire, en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat.
 2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant de son intention de prendre action et pour convoquer le CRT, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.
- b) Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du CRT pour étudier le cas.

Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.

Sans préjudice à son droit de 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

Le Collège, motifs à l'appui, communique par écrit sa décision relative à une mesure disciplinaire à l'enseignante ou à l'enseignant en même temps qu'il les transmet au Syndicat. L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir au Collège sa démission écrite et, au Syndicat, une copie de sa démission.

5-18.04

Aucun aveu signé par une enseignante ou par un enseignant ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant du Syndicat.

5-18.05

Dans les cas prévus à la clause 5-18.01, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 1er avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa a) de la clause 5-18.01 doit être justifié par un fait survenu après cette date.

5-18.06

Les avis et remarques adressés à l'enseignante ou à l'enseignant ne peuvent être utilisés contre elle ou contre lui quand il s'est écoulé (1) an sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire ne lui ait été adressé.

De plus, un avis et une remarque défavorables ainsi qu'une 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 selon laquelle l'enseignante ou l'enseignant a pris connaissance de la remarque. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre l'enseignante ou contre l'enseignant comme un aveu.

5-18.09

Une remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant peut être contestée par l'enseignante ou par l'enseignant ou le Syndicat par le recours au CRT et par la procédure de grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant après rencontre au CRT, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-18.10

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à tout comité créé par le ministère de l'Éducation ou par le Collège, ainsi 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 C.R.T. ou d'un tribunal d'arbitrage.

5-18.11

Copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou à l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.07 est remise à l'enseignante ou à l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

5-18.12

Si l'enseignante ou l'enseignant formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

5-18.13

Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires.

5-18.14

Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires pour juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision du Collège et l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en tout cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou à l'enseignant, il doit

tenir compte de tout salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou à l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31).

5-18.15

Si la décision du tribunal maintient une enseignante ou un enseignant dans ses fonctions, celle-ci ou celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme si elle ou s'il n'avait pas subi de mesures disciplinaires à moins que le tribunal n'en décide autrement.

Article 5-19.00 - Hygiène et sécurité

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.

5-19.01

En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et accidents du travail, le Collège prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-19.02

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.

5-19.03

En cas d'accident, le Collège informe immédiatement le Syndicat.

5-19.04

Les enseignantes et les enseignants ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux élèves.

5-19.05

Le Collège fournit gratuitement aux enseignantes et aux enseignants les vêtements et les équipements particuliers 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, soit donne une somme forfaitaire aux enseignantes et enseignants visés, soit leur fournit les vêtements suivants :

- a) les uniformes aux infirmières et aux infirmiers qui doivent faire des stages en milieux hospitaliers; ces uniformes devront être conformes aux exigences des milieux de stages;
- b) les uniformes des enseignantes et des enseignants des techniques para-médicales lorsque les milieux de stage l'exigent;
- c) les vêtements et équipements nécessaires pour l'éducation physique;
- d) les sarraus pour les laboratoires et les ateliers;
- e) le vêtement particulier pour les enseignantes et les enseignants de l'Institut maritime du Québec.

5-19.06

Les vêtements particuliers fournis par le Collège conformément au présent article demeurent sa propriété et leur 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.

5-19.07

L'entretien des vêtements particuliers prévus au présent article est à la charge du Collège.

5-19.08

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.

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Salaire

6-1.01

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est fixé conformément à l'article 6-3.00 et aux tableaux A, B et C de l'annexe VI-1, par l'expérience et la scolarité définies aux articles 6-2.00 et 6-5.00.

Malgré ce qui précède, l'expérience acquise par une enseignante ou par un enseignant au cours de l'année 1983 ne peut servir aux fins de la détermination de son salaire. Elle ou il ne peut accumuler plus de une (1) année d'expérience, aux fins de la détermination de son salaire, au cours des deux (2) années d'engagement 1982-1983 et 1983-1984. L'année d'expérience acquise, le cas échéant, pendant ces deux (2) années d'engagement ne sert à déterminer le salaire qu'à compter du début de l'année d'engagement 1984-1985.

De plus, l'expérience acquise durant l'année 1983 dans le secteur de l'Éducation ne peut être comptabilisée pour la détermination du salaire tant que l'enseignante ou l'enseignant demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'Éducation dans lequel elle ou il aurait été transféré ou replacé conformément aux dispositions d'une convention collective de ce secteur.

6-1.02

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet calculé selon les dispositions de la clause 8-5.07.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une charge de moins de une (1) session est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet établi conformément à la clause 8-5.07. Toutefois, dans ce cas, la CI_1 est déterminée de la façon suivante :

$$CI_1 = \frac{\Sigma CI \text{ réellement effectuée à chacune des semaines de travail}}{15}$$

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une pleine charge session reçoit un demi-salaire annuel.

6-1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui donne un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle, suppléance temporaire) reçoit pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-4.00 et au tableau D de l'annexe VI - 1.

6-1.04

Il est entendu que les suppléments permanents accordés par le Gouvernement aux enseignantes ou aux enseignants chefs de sections permanents et maintenant transférés au Collège font partie du salaire de base.

6-1.05

Sous réserve de l'article 6-5.00, une enseignante ou un enseignant ne peut se voir attribuer un salaire basé sur une catégorie (scolarité) autre que celle correspondant à l'attestation délivrée par la ou le Ministre.

6-1.06

Le reclassement des enseignantes et des enseignants se fait deux (2) fois par année. S'il y a lieu, le réajustement du salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :

a) au 1er septembre de l'année d'engagement en cours :

1. si au 31 août précédent, l'enseignante ou l'enseignant avait 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 6-5.01.

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 avait 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 6-5.01.

6-1.07

L'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide pas l'attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant délivrée par la ou le Ministre avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

6-1.08

Chaque jour de travail effectué par l'enseignante ou par l'enseignant à la demande du Collège durant les jours fériés visés à l'article 5-8.00 et durant ses vacances annuelles est rémunéré au taux de un deux cent soixantième (1/260e) 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 dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.

Une (1) année d'expérience est constituée :

- a) de une (1) année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;
- b) de 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 ces 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 minimum de un (1) mois, selon les règles suivantes :

12 mois = 1 année
52 semaines = 1 année

Cependant, lorsqu'il s'agit de travail continu :

10 à 12 mois = 1 année
43 à 52 semaines = 1 année

Le calcul de la durée de l'expérience s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (année - mois - jour).

Si l'expérience est donnée en semaines, en jours ou en heures, on applique les règles suivantes :

39 semaines = 9 mois
26 semaines = 6 mois
13 semaines = 3 mois
4 semaines = 1 mois
21 jours ouvrables = 1 mois
8 heures = 1 journée

Les jours qui restent après l'application des règles précédentes s'évaluent comme suit :

de 5 à 11 jours = 1/4 mois
de 12 à 18 jours = 1/2 mois
de 19 à 24 jours = 3/4 mois
de 25 jours et plus = 1 mois

N.B. : aucune expérience d'une durée inférieure à un (1) mois ne peut faire l'objet de l'application de ces règles.

C'est selon ces règles, en y apportant les adaptations nécessaires, que l'on reconnaît à l'enseignante ou à l'enseignant l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente acquise à temps partiel;

- c) de 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) du temps d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel et à titre de chargée ou chargé de cours. Ce temps 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. L'enseignante ou l'enseignant ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel
ou à titre de chargée ou chargé de cours :

<u>Niveau</u>	<u>Jours</u>	<u>Heures ou périodes</u>
élémentaire et secondaire	90 135	18 x 22 = 396 27 x 22 = 594
post-secondaire	90 135	18 x 15 = 270 27 x 15 = 405
universitaire	90 135	18 x 8 = 144 27 x 8 = 216

- e) de 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 de 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 à l'enseignant à l'emploi du Collège le 30 juin 1995 en conformité avec les barèmes des régimes officiels antérieurement en vigueur au Collège. Il en est de même pour les années d'expérience déjà sanctionnées par l'ancien comité provincial de classification des enseignantes et des enseignants des Collèges.

6-2.04

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non remplacé est considéré comme une enseignante ou un enseignant à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01.

Article 6-3.00 - Échelles de salaires de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet et à temps partiel

6-3.01 Échelles de salaires

Les échelles de salaires applicables à l'enseignante ou à l'enseignant à temps complet et à temps partiel :

- à compter du 1er juillet 1995 jusqu'au 28 février 1997, sont celles qui apparaissent au tableau A de l'annexe VI - 1;
- à compter du 1er mars 1997 jusqu'au 28 février 1998, sont celles qui apparaissent au tableau B de l'annexe VI - 1;
- à compter du 1er mars 1998 jusqu'au 28 février 1999, sont celles qui apparaissent au tableau C de l'annexe VI - 1;

6-3.02 Période du 1er juillet 1995 au 28 février 1997

Les échelles de salaires en vigueur sont celles qui étaient en vigueur le 30 juin 1995.

6-3.03 Période du 1er mars 1997 au 28 février 1998

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 %).

6-3.04 Période du 1er mars 1998 au 28 février 1999

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 %).

6-3.05 Enseignante ou enseignant hors échelles

À compter du 1er mars 1997, l'enseignante ou l'enseignant dont le salaire, le jour précédant la date de la majoration des échelles de salaires, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaires en vigueur correspondant à sa scolarité et son expérience, bénéficie, à la date de majoration des échelles de salaires, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er mars de la période en cause par rapport au 28 février précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 28 février précédent correspondant à sa scolarité et son expérience.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa a) a pour effet de situer au 1er mars une enseignante ou un enseignant qui était hors échelles au 28 février précédent à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaires correspondant à sa scolarité et son expérience, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant l'atteinte du niveau de cet échelon.

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 28 février.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata de la charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.

6-3.06 Dispositions particulières

Malgré la clause 6-3.01, les échelles de salaires applicables aux enseignantes et enseignants visés par l'annexe III - 3 sont majorées avec effet au 1er janvier 1997 et au 1er janvier 1998 au lieu du 1er mars 1997 et du 1er mars 1998 respectivement, de la façon prévue aux clauses 6-3.03 et 6-3.04.

Article 6-4.00 - Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

6-4.01 Taux horaires

À compter du 1er juillet 1995 et pour les périodes suivantes :

- du 1er juillet 1995 au 31 décembre 1996;
- du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997;
- du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1998;

les taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours sont ceux qui apparaissent au tableau D de l'annexe VI - 1.

6-4.02 Majoration des taux horaires

Les taux horaires applicables aux enseignantes et aux enseignants chargés de cours sont majorés avec effet aux dates prévues à la clause 6-4.01 et de la façon prévue aux clauses 6-3.03 et 6-3.04, avec les adaptations nécessaires.

6-4.03 L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours hors taux

À compter du 1er janvier 1997, l'enseignante ou l'enseignant dont le taux horaire, le jour précédant la date de majoration des taux horaires, est plus élevé que le taux horaire en vigueur correspondant à sa scolarité, bénéficie, à la date de la majoration des taux horaires, d'un taux minimum d'augmentation égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux horaire correspondant à sa scolarité.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent situe, au 1er janvier, une enseignante ou un enseignant qui était hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un taux inférieur au taux horaire correspondant à sa scolarité, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant l'atteinte du niveau de ce taux horaire.

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 paragraphes précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux horaire au 31 décembre.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures rémunérées pour la période de paie.

Article 6-5.00 - Évaluation de la scolarité

6-5.01

L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) dans les trente (30) jours après la date de son engagement, s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant ou, s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant qui est reclassé, conformément à la clause 6-1.06.

6-5.02

S'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, le Collège procède à l'évaluation provisoire de sa scolarité en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité de la ou du Ministre ou, si le cas présenté par l'enseignante ou par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel, par analogie avec des cas semblables du Manuel.

6-5.03

Si, pour une enseignante ou pour un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre, le Collège juge, selon les données du Manuel d'évaluation, que l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, le Collège modifie de façon provisoire la catégorie (scolarité) de l'enseignante ou de l'enseignant. Son salaire est alors modifié en conséquence.

6-5.04

Le Collège n'effectue aucune réclamation d'argent 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 par l'enseignant de cet avis de modification.

6-5.05

Le Collège transmet au Ministère copie du dossier complet relatif à la scolarité de chaque enseignante ou de chaque enseignant dans les cas visés aux clauses 6-5.02 et 6-5.03. Cette transmission de dossier se fait le plus tôt possible mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés par la clause 6-5.01.

Le Collège transmet à l'enseignante ou à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par le Collège au Ministère.

6-5.06

La ou le Ministre délivre, à l'enseignante ou à l'enseignant visé par les clauses 6-5.02 et 6-5.03, une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte par celle-ci ou celui-ci conformément au Manuel d'évaluation en vigueur à la date de la signature de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.

6-5.07

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne satisfait pas à une demande de document de la part de la ou du Ministre dans les soixante (60) jours suivant la date de cette demande, la ou le Ministre délivre une attestation officielle basée sur les documents considérés complets au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant.

Cependant, si l'attestation de la ou du Ministre est délivrée sur la base de documents incomplets, la ou le Ministre, sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, réévalue le dossier à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à l'enseignante ou à l'enseignant.

6-5.08

L'attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre est remise à l'enseignante ou à l'enseignant avec copie au Collège et au Syndicat. Cette attestation fait état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.

6-5.09

Si l'attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre assure à l'enseignante ou à l'enseignant une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant est ajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.06 ou à sa date d'engagement si elle est postérieure à une de ces dates.

Toutefois, si, exceptionnellement, la date d'entrée en fonction se situe entre le 15 août et le 1er septembre, le salaire est ajusté à cette date.

Dans le cas où le Collège verse rétroactivement à l'enseignante ou à l'enseignant un montant d'argent, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à l'article 9-2.00, 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 de la ou du Ministre assure à l'enseignante ou à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant est ajusté à partir de la date de réception par l'enseignante ou par l'enseignant de cette attestation.

6-5.10

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, la FAC nomme une représentante ou un représentant accrédité auprès de la ou du Ministre. La ou le Ministre consulte cette représentante ou ce représentant avant d'ajouter une nouvelle décision au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

6-5.11

La représentante ou le représentant accrédité avise la ou le Ministre dans les trente (30) jours (excluant les mois de juillet et août) qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au Manuel d'évaluation de la scolarité.

6-5.12

L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation de la ou du Ministre peut, dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août), sur réception de cette attestation, déposer une plainte au comité de révision prévu à la clause 6-5.13. Le Syndicat et le Collège peuvent aussi déposer une plainte au comité de révision aux mêmes conditions.

6-5.13

Le comité de révision est constitué comme suit :

- une présidente ou un président nommé pour le secteur de l'Éducation;
- une représentante ou un représentant de la partie patronale nationale;
- une représentante ou un représentant de la FAC.

De plus, la FAC et la partie patronale nationale nomment au moins une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si la personne désignée n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, elle ou il devient la personne désignée pour cette réunion.

6-5.14

Le comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du Manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet ni de soustraire, ni d'ajouter aux décisions incluses dans le Manuel d'évaluation de la scolarité ni de les modifier.

6-5.15

Les décisions du comité de révision se prennent à la majorité des voix :

- a) lorsque le comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au Manuel, il recommande à la ou au Ministre une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est finale et sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Collège. La ou le Ministre délivre alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du comité de révision;
- b) lorsque le comité juge que le cas n'est pas prévu au Manuel, il en fait part à la ou au Ministre;
- c) le comité peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre dans le cas où la demande de révision peut faire l'objet d'une évaluation de qualifications particulières ou d'une décision particulière relative à une règle d'évaluation apparaissant au Manuel d'évaluation de la scolarité. Cette 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 qui suit la recommandation du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, la ou le Ministre fait parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Dans le cas où la décision de la ou du Ministre qui suit la recommandation du comité n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, la ou le Ministre l'en avise par écrit.

6-5.16

Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président et les coûts de secrétariat du comité de révision sont à la charge du Gouvernement. Les honoraires et les dépenses de la personne désignée au comité de révision sont à la charge de l'organisme qui l'a désignée.

6-5.17

La ou le Ministre ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des anciens 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 ancien comité provincial de classification (CPC).

6-5.18

La demande d'évaluation de scolarité additionnelle ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attesté avant cette demande.

6-5.19

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité-conseil est formé avec mandat de recevoir, pour étude et recommandation à la ou au Ministre, les plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation contenue au Manuel d'évaluation de la scolarité.

Le comité-conseil est constitué comme suit :

- une présidente ou un président nommé pour le secteur de l'Éducation;
- une représentante ou un représentant de la partie patronale nationale;
- une représentante ou un représentant de la FAC.

De plus, la FAC et la partie patronale nationale nomment au moins une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si la personne désignée n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, elle ou il devient la personne désignée pour cette réunion.

Pour être recevable, la plainte ou suggestion doit être formulée par la personne désignée par la FAC.

Une recommandation unanime du comité, portant sur une règle d'évaluation, entraîne une modification correspondante au Manuel d'évaluation de la scolarité.

Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont à la charge du Gouvernement. Les honoraires et les dépenses de la personne désignée au comité-conseil sont à la charge de l'organisme qui l'a désignée.

6-5.20

Lorsque, aux fins de la sécurité d'emploi, la scolarité constitue le critère déterminant, l'attestation de classement d'un ancien comité provincial de classification, du Bureau de reconnaissance des institutions et des études (BRIE), du Service des relations du travail (SRT) ou du Comité temporaire de classement, prévaut sur l'attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre.

6-5.21

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation, avec ou sans réserve, délivrée par le Bureau de la reconnaissance des institutions et des études (BRIE) ou du Service des relations du travail du ministère de l'Éducation (SRT) est considéré comme ayant reçu une attestation d'un ancien comité provincial de classification et bénéficie des mêmes droits. Si cette attestation donne droit à un ajustement rétroactif du salaire, le montant qui en résulte est dû à partir du 1er septembre précédant la date de délivrance de cette attestation compte tenu de sa date d'engagement, à la condition que les études permettant la délivrance de cette attestation aient été complétées avant le 1er septembre sans toutefois excéder le 1er septembre 1968.

6-5.22

Lorsque les règles d'évaluation de la scolarité sont modifiées (elles ne peuvent l'être qu'à la hausse), l'attestation officielle de scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant dont le cas est visé par cette modification est corrigée et son salaire est ajusté rétroactivement selon les conditions déterminées à la clause 10-1.18 du décret tenant lieu de convention collective (1972).

Dans le calcul du montant qui résulte de cet ajustement, le Collège tient compte d'une somme déjà versée à titre d'avance ou de versement forfaitaire en vertu de l'article 3 de l'entente sur la classification (décembre 1973) pour les périodes correspondantes.

6-5.23

Afin de garantir le maintien des droits de l'enseignante ou de l'enseignant qui a reçu un classement d'un ancien comité provincial de classification (CPC) ou du comité temporaire de classement (CTC) et qui a poursuivi des études reconnues et conformes au Manuel d'évaluation depuis la date de ce classement, on procède de la façon suivante :

- les classements du CPC - CTC sont intégrés dans l'évaluation de la scolarité apparaissant sur l'attestation officielle de la ou du Ministre par le biais d'une règle : «Qualifications particulières», dont le sens apparaît à l'annexe VI - 3;
- le reclassement déjà fait par le CCS (Comité des cas spéciaux, entente de décembre 1973) est respecté par sa transposition sur l'attestation officielle de scolarité pour les dates visées.

Article 6-6.00 - Modalités de versement du salaire

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

6-6.01

Sous réserve de la clause 3-3.02 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel ou de l'enseignant ou de l'enseignant chargé de cours est payable tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

6-6.02

Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

6-6.03

Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

6-6.04

Le chèque de paie contient au moins les informations suivantes :

- a) nom et prénom;
- b) date et période de paie;
- c) salaire régulier brut;
- d) rémunération additionnelle;
- e) suppléances;
- f) primes;
- g) détail des déductions;
- h) paie nette;
- i) s'il y a lieu, le numéro matricule de l'enseignante ou de l'enseignant;
- j) gains et déductions cumulés;
- k) déductions pour régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

6-6.05

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP4.

6-6.06

Le 30 septembre, le Collège fournit à chaque enseignante et à chaque enseignant l'état de sa réserve de jours de congé de maladie au 1er septembre précédent.

6-6.07

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 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

6-7.01

Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement entre les centres d'études collégiales, 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 à l'enseignant qui doit se déplacer entre les centres d'études collégiales, campus ou pavillons du Collège qui ne sont pas situés dans la même localité. Il en est de même pour l'enseignante ou pour l'enseignant qui est appelé à enseigner dans une autre localité que celle où elle ou il donne la majeure partie de son enseignement.

6-7.03

Le Collège s'engage à rembourser aux enseignantes et aux enseignants leurs débours pour la participation à des comités provinciaux formés par la Direction générale de l'enseignement collégial ou institués en vertu des stipulations de la convention collective sur présentation d'un état de compte approprié, selon le régime en vigueur au Collège.

6-7.04

Aux fins d'interprétation du présent article, les lieux de stage sont considérés comme des centres d'études collégiales, des campus ou des pavillons.

CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Dispositions générales

7-1.01

Pour le perfectionnement de ses enseignantes et de ses enseignants, le Collège dispose annuellement, par enseignante et par enseignant à temps complet ou l'équivalent alloué en vertu du premier (1er) paragraphe de la clause 8-5.02 et de la clause 4-1.01, d'un montant de cent cinquante dollars (150 \$) 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 de la façon suivante :

trente-cinq dollars (35 \$) par année d'enseignement

multiplié par le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué l'année d'enseignement précédente en vertu du premier (1er) paragraphe de la clause 8-5.02 et de la clause 4-1.01 aux collèges dont les syndicats sont affiliés à la FAC.

Ce fonds est utilisé pour le perfectionnement des enseignantes et des enseignants des collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, Québec et Sherbrooke et principalement pour les frais de séjour et de déplacement.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 pour les 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 les 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 des enseignants.

Article 7-2.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire

7-2.01

Le congé de perfectionnement avec salaire prévu à la convention collective n'a pas 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 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 tel engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison de un tiers (1/3) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas d'un congé avec salaire partiel, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à demeurer deux (2) ans au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé ou à rembourser, lors de son départ, la demie (1/2) du montant du salaire partiel reçu pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas où le congé de perfectionnement est de deux (2) années consécutives à temps complet, l'engagement à demeurer au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé est de six (6) ans et le remboursement est de un sixième (1/6e) pour chaque année où cet engagement n'est pas respecté.

7-2.03

À la condition que les documents requis soient produits dans les délais réglementaires, les bourses accordées ou toute autre forme d'aide pécuniaire seront versées comme suit aux bénéficiaires à moins d'entente différente au comité de perfectionnement :

- a) les montants de cinq cents dollars (500 \$) et moins sont versés en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Le premier versement est effectué au début des études et les autres au début de chaque mois;
- b) les montants de plus de cinq cents dollars (500 \$) sont versés comme suit : trente pour cent (30 %) du montant total au début des études; le reste en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Les versements se font le premier (1er) de chaque mois.

Dans le cas d'un congé avec salaire, le salaire lui-même n'est pas sujet aux dispositions de la présente clause et, à moins d'entente différente avec le Collège, il est versé tel qu'il est prévu à la convention collective pour le salaire régulier.

7-2.04

Chaque enseignante ou chaque 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 devront être portées à la connaissance du comité des relations du travail et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de grief sur la base de l'équité.

7-2.06

En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est éteinte.

7-2.07

Un 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, le congé de perfectionnement sans salaire prévu à la convention collective n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices issus de plans de groupe, y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des contrats-cadres et des régimes de retraite.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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, un 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 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 ses représentants, de préférence à la fin de l'année d'enseignement.

7-4.02

Le mandat des représentantes et des représentants des parties au comité de perfectionnement est normalement de 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 des 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 lesquels peuvent comprendre entre autres, aux fins du présent alinéa, 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, ainsi que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et aux enseignants;
- d) de fixer les critères d'admissibilité;
- e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et des enseignants et de faire le choix des candidates et des 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 les enseignants.

7-4.05

Un montant non alloué une année, à cause de désaccord des représentantes et des représentants des parties est transféré au budget de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-4.06

Chaque année le comité dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement de l'année précédente transféré en vertu des clauses 7-4.05 et 7-4.07.

7-4.07

Il peut également y avoir accord des représentantes et des représentants des parties au comité, pour transférer en tout ou en partie le budget de perfectionnement d'une année d'enseignement à la suivante.

7-4.08

Le comité est autonome quant à son fonctionnement.

Article 7-5.00 - Réinstallation

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

7-5.01

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement doit informer par écrit le Collège de la date de son entrée en fonction avant le 15 mars si son retour doit coïncider avec le début de la session d'automne et avant le 15 novembre si son retour doit coïncider avec le début de la session d'hiver à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

7-5.02

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'un tel congé doit, à son retour en fonction, présenter au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

CHAPITRE 8-0.00 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses élèves du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Pendant les heures de travail, on n'exécutera que les seuls travaux de production directement reliés au programme d'étude et strictement aux fins que celui-ci poursuit. 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

Dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent, elle ou il peut être affecté à des fonctions connexes à l'enseignement telles que :

- a) des fonctions de recherche liée à l'enseignement, d'innovation pédagogique, d'encadrement général des élèves;
- b) le recyclage, des fonctions de recherche, des activités dans les centres spécialisés ou des fonctions de ressourcement comme la mise à jour, le rafraîchissement des connaissances, l'élargissement des connaissances, les stages ou les activités en milieu de travail reliés à la discipline.

8-1.03

La révision de notes d'une ou d'un élève est faite sur demande du Collège ou à la suite d'une demande de l'élève adressée au Collège.

Ce dernier transmet les demandes à la coordonnatrice ou au coordonnateur du département visé et le comité de révision prévu à la convention collective est saisi du cas.

L'enseignante ou l'enseignant visé ou le comité de révision sont seuls habilités à modifier la note d'une ou d'un élève.

8-1.04

Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audio-visuelle ou informatisée, dont l'enseignante ou l'enseignant est l'auteur ou l'une ou l'un des auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

L'utilisation d'une œuvre dont une enseignante ou un enseignant est l'auteur ou l'une ou l'un des auteurs est soumise aux dispositions de l'annexe V - 1.

8-1.05

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 dans la mesure où elle ou il a été disponible au sens de la convention collective pendant dix (10) mois;
- b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.07;
- 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) de la présente clause selon le cas au prorata de la disponibilité fournie.

8-2.02

Aux fins d'application 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, ainsi qu'une absence avec salaire, sous forme de congé ou de libération, sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante ou pour l'enseignant qui en bénéficie.

Lorsque, pour une enseignante ou pour un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse trois (3) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignante ou de l'enseignant est établie de la façon suivante : un cinquième (1/5e) du salaire régulier gagné, un cinquième (1/5e) des prestations d'assurance-traitement et d'une prestation d'invalidité versée à l'enseignante ou à l'enseignant par un organisme autre que le Collège en vertu d'une loi fédérale ou provinciale reçues au cours de l'année d'enseignement.

8-2.03

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel ainsi que le taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours comprennent la rémunération due à titre de vacances.

8-2.04

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5e) du salaire total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 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 visé 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 1/2) par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à six heures et demie (6 1/2) 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 proportionnée au salaire annuel qu'elle ou il reçoit par rapport au salaire déterminé par sa scolarité et son expérience.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

8-3.02

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure, à moins d'entente entre les parties.

8-3.03

- a) Lorsque l'horaire du lieu de stage l'exige, le Collège peut établir la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant en dehors du cadre horaire prévu à la clause 8-3.02.
- b) Quand la prestation de l'enseignement exige une disponibilité excédant six heures et demie (6 1/2) 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 1/2). 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 1/2) 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 centres d'études collégiales, pavillons ou campus du même Collège bénéficie d'un délai raisonnable pour ses déplacements à l'intérieur de sa période de disponibilité hebdomadaire. Les frais entraînés par ces déplacements sont remboursés à l'enseignante ou à l'enseignant conformément aux dispositions de l'article 6-7.00.

Le Collège tient compte, dans l'établissement de la tâche, du temps de déplacement prévu à la clause 6-7.02, après avoir soumis la question au CRT.

Article 8-4.00 - Tâche d'enseignement

8-4.01

La tâche d'enseignement comprend les activités inhérentes à l'enseignement, notamment : préparation du plan d'études, préparation de cours, de laboratoires ou de stages, prestation de cours, de laboratoires ou de stages, adaptation, rencontres avec les élèves, préparation, surveillance et correction des examens, révision de correction demandée par les élèves, journées pédagogiques organisées par le Collège, rencontres départementales, échanges pédagogiques.

La tâche d'enseignement peut aussi comprendre les activités de l'encadrement des élèves défini à la clause 8-5.01.

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 élèves;
- b) remet les notes, selon les directives techniques émises par le Collège;
- c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées par le calendrier scolaire.

Article 8-5.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers

8-5.01

Au plus tard le 31 mars d'une année d'enseignement, le Ministère transmet à chacun des collèges ou campus le mode de calcul utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent (ETC) auxquels il a droit pour l'année d'enseignement suivante.

De plus, ce mode de calcul comprend les ressources relatives à l'encadrement des élèves et particulièrement des nouveaux élèves, réparties à l'annexe I - 2.

L'encadrement des élèves mentionné au paragraphe précédent comprend, notamment, les activités accomplies par les enseignantes et par les enseignants dans les centres d'aide ou pendant les sessions d'accueil et d'intégration.

De plus, ce mode de calcul comprend les ressources relatives aux temps de déplacement réparties à l'annexe I - 2.

Au même moment, le Ministère transmet à la FAC et à chaque syndicat une lettre précisant le mode de calcul utilisé pour l'année d'enseignement suivante.

8-5.02

Le nombre de ETC que le Ministère alloue à un collège ou campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant le mode de calcul prévu à la clause 8-5.01 au nombre d'élèves inscrits à chacun des cours ou à chacun des programmes, selon le cas, offerts à l'enseignement régulier dans ce collège ou campus.

Ce nombre d'enseignantes et d'enseignants est rajusté par l'application de la clause 8-5.08.

Il comprend le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui peuvent, par entente entre les parties, être libérés pour le fonctionnement interne du Syndicat.

8-5.03

En plus du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloués en vertu de la clause 8-5.02, le Ministère alloue, pour les collèges visés :

- a) un nombre de quatorze virgule cinquante (14,50) ETC, répartis à l'annexe I - 2, pour des fonctions connexes à l'enseignement décrites à l'alinéa b) de la clause 8-1.02.

Par entente entre les parties, ces ressources peuvent être utilisées pour créer une ou des charge(s) à temps complet à l'éducation des adultes.

Chaque charge ainsi créée est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC;

- b) un nombre de vingt-huit virgule quarante (28,40) ETC aux fins de perfectionnement technologique, ressourcement disciplinaire, préparation et adaptation de l'enseignement, reliés à un changement autorisé ou prévu de programme ou à un changement technologique. Ces ressources sont réparties à l'annexe I -2. Cette allocation est utilisée pour libérer des enseignantes ou des enseignants qui ne sont pas mis en disponibilité. Après entente entre les parties, la totalité ou une partie de cette allocation peut être transformée en argent sur la base qu'un (1) ETC vaut cinquante-cinq mille cinq cents dollars (55 500 \$). Ce montant est augmenté dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire de l'annexe VI - 1.

Après entente entre les parties, l'allocation consentie, ou la somme qu'elle représente si elle est transformée en argent, peut être transférée, en tout ou en partie, à une année ultérieure.

Le Collège informe le Syndicat de chacun des projets qu'il accepte.

8-5.04

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation des ressources d'enseignement allouées en vertu de la clause 8-5.02 et de l'article 4-1.00, 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.

8-5.05

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 de l'allocation faite au Collège en vertu de l'article 4-1.00 et de la clause 8-5.02 et comprend l'utilisation des ressources visées au deuxième (2e) paragraphe de la clause 8-5.01 à des fonctions pour l'encadrement des élèves autres que des fonctions connexes à l'enseignement prévues à la clause 8-1.02.

À défaut d'entente, le Collège peut procéder dans le cadre du projet déposé et en tenant compte des fluctuations pouvant intervenir dans les inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas.

Le Collège ne peut affecter des ressources provenant de l'allocation prévue à l'article 4-1.00 et à la clause 8-5.02 à des fonctions connexes à l'enseignement prévues à la clause 8-1.02 qu'après entente entre les parties.

8-5.06

Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

- a) par la partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);

- b) par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué si la partie fractionnaire de l'allocation est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90). Dans ce cas, on complète l'allocation à cet entier immédiatement supérieur à même le nombre total d'enseignantes et d'enseignants alloué en vertu de la clause 8-5.02 et de l'article 4-1.00.

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.

8-5.07

Aux fins d'application du présent article, les enseignantes et enseignants à temps partiel et chargés de cours sont comptés en équivalent temps complet selon les relations suivantes :

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel = $\frac{C_i}{80}$

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant chargé de cours = $\frac{\text{nombre total de périodes prévu au contrat}}{525}$

Cependant, sous réserve de l'application du deuxième (2e) paragraphe de l'alinéa A) de la clause 5-1.03, 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).

S'il y a lieu, l'équivalent temps complet de la charge additionnelle de cette enseignante ou de cet enseignant, calculé à l'aide de la relation suivante :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérés à titre de charge additionnelle}}{525}$$

s'ajoute au zéro virgule cinq (0,5) ETC visé au paragraphe précédent.

8-5.08

Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation des ressources d'enseignement 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 alloué en vertu des clauses 4-1.01 et 8-5.02, le nombre de ETC non engagés est ajouté aux ressources d'enseignement allouées en vertu de la clause 8-5.02 pour l'année suivante, après application de la clause 4-1.01.

Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre alloué en vertu des clauses 4-1.01 et 8-5.02,

le nombre de ETC engagés en trop est soustrait des ressources d'enseignement allouées en vertu de la clause 8-5.02 pour l'année suivante, après application de la clause 4-1.01.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

8-5.09

Le Collège présente au Syndicat le projet de répartition des enseignantes et des 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 des 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 l'une 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 n'a pas pour effet, à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, de faire assumer à une enseignante ou à un enseignant à temps complet plus de cinquante-cinq (55) unités au cours d'une même session;
- c) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'annexe I - 1.

Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant, sans son accord, pour la session d'hiver, une charge d'enseignement qui aurait pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement annuelle supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités;

- d) lorsque la charge annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré pour la partie excédentaire de sa charge (charge additionnelle) conformément à la clause 6-1.03.

Le nombre de périodes de cours à rémunérer à titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

$$\begin{array}{l} \text{nombre de périodes de cours} \\ \text{rémunérées à titre de charge} \\ \text{additionnelle} \end{array} = \frac{CA}{3} \times 15$$

où

$$\text{charge additionnelle :} \quad CA = CI_t - 88$$

$$\text{charge individuelle totale :} \quad CI_t = CI_a + CI_h$$

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 :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérées}}{\text{à titre de charge additionnelle}} = 525$$

8-6.02

La charge confiée à une enseignante ou à un enseignant mis en disponibilité et non remplacé est calculée selon l'annexe I - 1.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 les enseignants de ce département.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

8-6.04

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 dispenser, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non remplacé.

8-6.05

Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, les horaires des enseignantes et des enseignants sont déposés dans leur case respective.

8-6.06

Les informations prévues aux clauses 8-6.05 et 8-6.06 sont transmises 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 des enseignants. Ces informations comportent pour chaque enseignante et chaque enseignant :

- a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours);
- b) les cours qui lui sont confiés;
- c) pour chaque cours confié, le nombre de groupe-cours;
- d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'élèves inscrits au 20 septembre et au 15 février pour les sessions d'automne et d'hiver respectivement;
- e) les dégrèvements et à quelles fins.

Article 8-7.00 - Éducation des adultes

8-7.01

À moins de dispositions à l'effet contraire, la convention collective s'applique aux enseignantes et aux enseignants de l'éducation des adultes sous réserve des stipulations du présent article.

8-7.02

Pour l'enseignante ou pour l'enseignant à l'éducation des adultes, le Collège n'est pas tenu de convoquer le CRT dans les cas suivants :

- a) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées au paragraphe précédent;
- c) un litige relatif à la tâche et à la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- d) un litige relatif aux transferts;
- e) un litige relatif à l'attribution à l'enseignante ou à l'enseignant du Collège de cours à l'éducation des adultes et de cours de suppléance prolongée.

8-7.03

La sélection de l'enseignante ou de l'enseignant à l'éducation des adultes est faite de la façon déterminée par le Collège, à moins d'entente entre les parties.

8-7.04

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement à l'éducation des adultes, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, pour une charge dans sa discipline;
2. l'enseignante ou l'enseignant qui avait une charge à temps complet à l'éducation des adultes l'année précédente, pour une charge dans sa discipline, 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 qui a une priorité à l'enseignement régulier sur une charge d'enseignement, sous réserve de difficulté d'ordre pédagogique, pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour la même charge, dans la discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus

d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à l'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 3.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut faire en sorte qu'une enseignante ou un enseignant ait une charge supérieure à une charge à temps complet.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.07 et 5-1.08 de la convention collective.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa I) de la clause 5-4.07 et de l'alinéa C) de la clause 5-1.03, la comptabilisation de la charge obtenue par l'exercice d'une des priorités se fait de la façon prévue à la clause 8-7.08.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou à un enseignant une charge totale supérieure à zéro virgule six mille huit cent soixante-quinze (0,6875) au cours d'une même session calculée conformément à la relation de la clause 8-7.08.

8-7.05

À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas à l'enseignante ou à l'enseignant à l'éducation des adultes.

8-7.06

Les enseignantes et les enseignants à l'éducation des adultes ne sont pas comptabilisés aux fins des clauses 7-1.01 et 7-1.02 de la convention collective.

8-7.07

Les procédures de grief et d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 s'appliquent à l'enseignante et à l'enseignant de l'éducation des adultes pour les seules dispositions prévues à la convention collective qui les régissent.

8-7.08

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1 est calculée selon l'annexe I - 1.

Toutes les autres charges d'enseignement aux adultes sont rémunérées aux taux horaires.

La charge totale de l'enseignante ou de l'enseignant visé est calculée à l'aide de la relation suivante :

$$\text{charge totale} = \frac{CI}{80} + \frac{\text{nombre de périodes à l'éducation des adultes ou au cours d'été}}{525}$$

8-7.09

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge à temps complet à l'éducation des adultes peut substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier après avoir obtenu l'accord du Collège qui en avise le département.

Article 8-8.00 - Cours d'été

8-8.01

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement aux cours d'été, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, pour une charge dans sa discipline et, lorsque la charge se termine après le 24 juin, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a une priorité à l'enseignement régulier sur une charge d'enseignement, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

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

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1) de la clause 5-4.07 et de l'alinéa C) de la clause 5-1.03, l'enseignante ou l'enseignant est engagé et rémunéré à titre de chargé de cours.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.07 et 5-1.08 de la convention collective.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut faire en sorte qu'une enseignante ou un enseignant ait une charge supérieure à une charge à temps complet.

La comptabilisation de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé se fait à l'aide de la relation de la clause 8-7.08.

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEFS ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de grief

9-1.01

L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par le recours au CRT.

9-1.02

Le Collège et le Syndicat se conforment à la procédure prévue au présent article dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

9-1.03

L'enseignante ou l'enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat qui formule un grief le soumet par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief.

Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2e) mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant.

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

Pour la soumission écrite d'un grief, une enseignante ou un enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat utilise la formule appropriée (annexe IV - 1) en y établissant les faits à l'origine du grief et en y mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention collective qui y sont impliquées et le correctif requis.

9-1.05

À compter de la réception du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours 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 une présentation par écrit autre que la formule prévue 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 les 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 d'été des enseignantes et des enseignants.

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01

Si le Syndicat, un groupe d'enseignantes et d'enseignants, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait de la décision du Collège à la suite du recours à la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00 et qu'elle ou 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 figure au présent article, sur la formule prévue 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 visés 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 prévu à la clause 9-2.01, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant visé, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale et au Ministère, une copie de l'avis prévu à la clause 9-2.01 et une copie de l'accusé de réception.

9-2.04

Les parties nationales constituent un comité national de règlement de griefs et autres recours découlant de l'application des articles 39 et 45 du Code du travail. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de la partie patronale nationale et d'une représentante ou d'un représentant de la Fédération autonome du collégial (FAC).

Ce comité se réunit sept (7) fois par année et étudie les griefs référés à l'arbitrage.

Le mandat du comité est de conduire les opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés ainsi que les délais entre le dépôt du grief et sa résolution. Le comité peut proposer un règlement au Syndicat et au Collège, sinon il réfère le grief à une des procédures appropriées.

Les représentantes et les représentants des parties nationales du comité peuvent convenir de recommander aux parties de référer le grief à la procédure de médiation préarbitrale ou à la procédure de l'arbitrage accélérée.

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 les représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet, et sous réserve de la disponibilité des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement quatre (4) jours d'audience pour chacun des mois suivants : septembre, octobre, novembre, février, mars, avril et mai;
- b) désigner à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07 une ou un arbitre pour agir à ce titre.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties visées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère.

La partie qui fait une demande de remise d'audience, dans les trente (30) jours qui précèdent la date de l'audience, verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la remise suit une demande conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

9-2.06

Les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, une procureure ou un procureur communiquent au Greffe, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, le nom de ces personnes.

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 formé de une (1) ou de un (1) arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

BEAULIEU, Francine
BLOUIN, Rodrigue
BOISVERT, Marc
CHOQUETTE, Robert
FERLAND, Gilles
FOISY, Claude-H.
FORTIER, François-G.
FORTIN, Pierre
HAMELIN, François
LAVOIE, Gilles
LUSSIER, Jean-Pierre
MENARD, Jean-Guy, président
MORENCY, Jean M.
MORIN, Fernand
ST-LAURENT, Pierre
SEXTON, Jean
TOUSIGNANT, Lyse

TREMBLAY, Denis
TRUDEAU, Gilles

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

9-2.08

Lors de la fixation du rôle prévue à la clause 9-2.05, les parties nationales peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un tribunal d'arbitrage formé de une (1) ou de 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 avec 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 (1^{ère}) fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours précédant 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 avec célérité à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation de ces plaidoiries. Du consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

Toute séance d'arbitrage en vertu de l'article 9-2.00 débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent d'abord tenir une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d'assurer l'échange de certaines preuves documentaires;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;

- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

9-2.10

Le tribunal d'arbitrage décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions prévues à la convention collective et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

9-2.11

Les griefs soumis en vertu des clauses 5-4.07 à 5-4.12, 5-4.15 et des 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 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, 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 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 pour y demeurer, pour y retourner, pour y être replacé ou 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 suivant la réception de la décision arbitrale, le Bureau de placement qui en informe le ou les collèges visés.

La décision du tribunal est exécutoire et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, le ou les collèges visés et le Bureau de placement, le cas échéant.

9-2.12

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, se prescrit par 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 si les parties ne s'entendent pas sur le montant en cause, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou à l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.14

Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou il a subis.

9-2.15

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, le tribunal d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties impliquées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère. Le tribunal fixe également l'heure, la date et le lieu des séances des délibérés, s'il y a lieu.

9-2.16

Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.17

Le tribunal d'arbitrage rend sa sentence dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audience à moins que les représentantes et représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.18

La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée.

L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe.

En tout temps, avant sa sentence finale, un tribunal peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

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

Avant que le tribunal d'arbitrage ne déclare avoir reçu de la part des représentantes et représentants des parties une affirmation selon laquelle leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire au tribunal les représentations qu'ils jugent appropriées et pertinentes.

9-2.20

À la demande d'une partie, le tribunal d'arbitrage peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin ainsi que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

9-2.21

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut 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 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 le salaire 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.

Article 9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs

9-3.01 Médiation préarbitrale

Les parties qui se sont entendues pour procéder à une médiation préarbitrale expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet. Le Greffe propose aux parties le nom d'une médiatrice ou d'un médiateur parmi la liste prévue à la clause 9-2.07. Lorsque les parties acceptent cette proposition, le Greffe fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Une employée ou un employé du Collège et une enseignante ou un enseignant représentant le Syndicat peuvent représenter les parties; une partie peut cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Les conditions de règlement ne peuvent être invoquées pour tout autre grief à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les mêmes enseignantes et les mêmes enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au Bureau de la ou du Commissaire général du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont assumés par le Greffe, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

9-3.02 Procédure d'arbitrage accélérée

Les parties qui se sont entendues pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet.

Le Greffe nomme une ou un arbitre parmi la liste prévue à la clause 9-2.07 et fixe la date de l'audience.

Une employée ou un employé du Collège et une enseignante ou un enseignant représentant le Syndicat peuvent représenter les parties; une partie peut cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

L'arbitre mène l'enquête, interroge les parties et les témoins, s'il y a lieu, et rend une sentence dans les trente (30) jours suivant la tenue de l'arbitrage.

Les honoraires et frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère, sous réserve de la clause 9-2.05.

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les mêmes enseignantes et les mêmes enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS

Article 10-1.00 - Divers

10-1.01

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature des présentes stipulations et expire le 30 juin 1998.

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 modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

10-1.04

Les annexes et les lettres d'entente jointes à la présente convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

10-1.05

La partie patronale nationale assume les frais d'impression 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 FAC relative aux matières de l'annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

La partie patronale nationale assume également les frais de distribution de un (1) exemplaire de ce document à chaque enseignante ou enseignant, de cent (100) exemplaires à la partie syndicale nationale et de vingt (20) exemplaires à chaque syndicat.

La partie patronale nationale assume les frais de traduction du document prévu au premier (1er) paragraphe de la présente clause. Elle assume l'impression et la distribution du texte anglais à chaque enseignante ou enseignant d'un collège anglophone.

Le texte officiel des présentes stipulations est le texte français.

10-1.06

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail non 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.

10-1.07

L'enseignante ou l'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues ou aux droits que lui confère la convention collective à l'article 5-4.00 et à la clause 5-1.08. Ce droit est exercé conformément aux présentes stipulations.

10-1.08

À moins de stipulation contraire, le Collège ne peut être tenu de verser aux enseignantes et aux enseignants régis par la convention collective aucun supplément pécuniaire sous quelque forme que ce soit.

10-1.09

Lorsque le Collège envisage de confier par contrat à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des élèves, il doit en discuter au CRT six (6) mois avant l'entrée en vigueur de ce contrat et, à défaut d'entente, il doit obtenir l'avis du département impliqué. Le présent paragraphe ne s'applique pas au contrat de ce type existant lors de l'entrée en vigueur de la convention collective ni au renouvellement de ce contrat.

De plus, un tel contrat ou son renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises en disponibilité.

10-1.10

Les présentes stipulations continuent de s'appliquer, malgré leur expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 des enseignants en sont affectées.

ANNEXE I - 1

DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

1.0 COMPTABILISATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE POUR UNE SESSION

a) Définition

La comptabilisation de la charge individuelle (CI) pour une session donnée se fait à partir de la relation suivante :

$$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_l + CI_f$$

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 partir des valeurs suivantes :

HC : Le nombre de périodes de prestation par semaine confiées à une enseignante ou à un enseignant;

HP : Les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou à un enseignant;

$N_1, (N_2, \dots)$: Le nombre d'élèves inscrits à la première (1ère), deuxième (2e, ...) période de prestation confiée à l'enseignante ou à l'enseignant;

NES : Le nombre total d'élèves différents inscrits à chacun des cours confiés à l'enseignante ou à l'enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où $NES = 0$.

Aux fins de la présente stipulation, le mot «pondération» signifie le nombre total de périodes par semaine prévues aux Cahiers de l'enseignement collégial pour dispenser la théorie, les laboratoires ou travaux pratiques et les stages.

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans $N_{e_{jk}}$ pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats apparaissant à la dernière colonne :

$$\text{HP} : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,9 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{HC} : \underline{\hspace{2cm}} \times 1,2 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$N_1 : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$N_2 : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$N_3 : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$N_4 : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$N_5 : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$N_6 : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,04 = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{NES} : \underline{\hspace{2cm}} \times 0,01 \text{ (si NES} \geq 75) = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$(\text{NES} : \underline{\hspace{2cm}} - 160)^2 \times 0,1 \text{ (si NES} > 160) = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$\text{Total} = \underline{\hspace{2cm}}$$

Le facteur zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans $N_{e_{jk}}$ (CI_p) est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignante ou l'enseignant dispense trois (3) cours différents par semaine au cours d'une même session et par le facteur un virgule trois (1,3) si l'enseignante ou l'enseignant dispense quatre (4) cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session.

c) Calcul de CI_s

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 :

$$CI_s = \left[\sum_{j,k} \frac{N_{ijkd}}{Ne_{jk}} \right] \times 40 \times 0,89 \times R$$

où

N_{ijkd} est le nombre d'élèves inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou par l'enseignant dont on calcule la CI ;

Ne_{jk} est le rapport élèves/enseignante ou enseignant propre au stage supervisé par l'enseignante ou par l'enseignant dont on calcule la CI ;

R est le rapport entre le nombre de semaines de stages assumées par l'enseignante ou par l'enseignant et le nombre total de semaines du stage.

NOTES :

- i) Si une seule enseignante ou un seul enseignant assume la totalité du stage, $R = 1$.
- ii) Si plusieurs enseignantes et enseignants assument un même stage, $\Sigma R = 1$.

d) Calcul de la CI_d

La comptabilisation de la charge individuelle associée aux temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_d = \alpha \left[\frac{D_1}{30} + \frac{D_2}{80} \right] \frac{1}{15}$$

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 :

- 1) Il existe deux types de déplacement : ceux dits «lents» et ceux dits «rapides»; cependant, un même déplacement peut combiner les deux (2) types.
- 2) Les déplacements dont on tient compte dans le calcul de la CI_d sont les suivants :
 - i) les déplacements rendus nécessaires par l'aménagement physique du Collège (existence de pavillons au sens de l'Annexe I - 5, de centres d'études collégiales au sens de l'annexe III - 4 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 élèves/enseignante ou enseignant).
- 3) 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) Calcul de CI_l

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) Calcul de la CI_f

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07 pour une session donnée se fait de la manière suivante:

$$CI_f = F \times 40$$

où

F est le pourcentage d'affectation.

g) Date de référence pour le calcul de la CI

La charge individuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base des données du 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 :

$$Cl_t = Cl_a + Cl_h$$

où a et h représentent respectivement la session d'automne et la session d'hiver.

ANNEXE I - 2

RÉPARTITION DES ALLOCATIONS PARTICULIÈRES

COLLÈGES	Coordination Stages et Ateliers	Encadrement des élèves	Temps de déplacement	Fonctions connexes	Perfectionnement technologique
Abitibi-Témiscamingue					
Rouyn	1,60	1,00	2,10	0,60	1,92
Amos	-	0,20	-	-	0,20
Val d'Or	-	0,20	-	-	0,20
André-Laurendeau	0,40	1,50	0,30	1,20	1,61
Dawson	2,20	4,00	0,10	3,00	3,75
Gaspésie et des Îles					
Gaspé	1,20	0,75	0,30	0,40	1,63
Carleton	-	0,20	-	-	0,20
Les Îles	-	0,20	-	-	0,20
Heritage	0,60	0,75	0,10	-	1,00
Jonquière	2,80	1,75	1,10	1,50	2,84
Charlevoix	-	0,20	-	-	0,20
Lionel-Groulx	1,00	1,75	-	1,20	1,94
Rimouski	2,70	1,75	0,30	1,80	3,43
IMQ	0,20	0,20	-	-	0,20
Matapédia	-	-	-	-	-
Rivière-du-Loup	1,30	0,75	0,10	0,50	1,36
Rosemont	1,60	1,75	0,10	0,50	2,46
Sorel-Tracy	0,30	0,75	0,10	0,30	1,00
Valleyfield	0,60	1,00	0,10	1,50	1,30
Vanier	1,50	3,75	0,40	2,00	2,96
	18,00	22,45	5,10	14,50	28,40

ANNEXE I - 3

Liste des disciplines

- 101 Biologie
- 105 Culture scientifique et technologique
- 107 Techniques de la santé
- 109 Éducation physique
- 110 Techniques dentaires
- 111 Techniques d'hygiène dentaire
- 112 Acupuncture
- 120 Techniques de diététique
- 130 Électrophysiologie médicale
- 140 Techniques médicales
- 141 Techniques d'inhalothérapie et d'anesthésie
- 142 Techniques de radiologie
- 144 Techniques de réadaptation
- 145 Techniques de sciences naturelles
- 147 Milieu naturel
- 150 Techniques agricoles (1)
- 152 Techniques agricoles (2)
- 153 Techniques agricoles (3)
- 154 Techniques agricoles (4)
- 155 Techniques agricoles (5)
- 160 Techniques paramédicales
- 171 Techniques funéraires

180	Techniques infirmières
181	Techniques auxiliaires de la santé
190	Technologie forestière
201	Mathématique
202	Chimie
203	Physique
204	Langage mathématique et informatique
205	Géologie
210	Techniques de chimie industrielle
211	Techniques de matières plastiques
221	Technologie du bâtiment et des travaux publics
222	Techniques d'aménagement
223	Énergie
230	Techniques cartographiques et géodésiques
231	Techniques de la pêche
232	Pâtes et papier
233	Transformation du bois en produits finis
235	Production industrielle
241	Techniques de la mécanique
242	Sciences graphiques
243	Électrotechnique
244	Technologie physique
247	Technologie de systèmes
248	Techniques maritimes

251	Techniques du textile
260	Techniques de l'eau, de l'air et de l'assainissement
262	Environnement
265	Hygiène industrielle
270	Techniques de la métallurgie
271	Technologie minérale
280	Aéronautique
285	Circulation aérienne
300	Sciences humaines
305	Sciences humaines (complémentaire)
310	Techniques auxiliaires de la justice
311	Techniques de prévention
320	Géographie
322	Techniques familiales
330	Histoire
332	Civilisations anciennes
340	Philosophie
345	Humanities
350	Psychologie
351	Éducation spécialisée
352	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 Techniques de relations publiques polyglottes
- 401 Administration
- 410 Techniques administratives (1)
- 411 Archives médicales
- 412 Techniques de gestion de bureau
- 413 Administration et coopération
- 414 Tourisme
- 415 Techniques administratives (2)
- 420 Informatique
- 430 Techniques de gestion hôtelière et des services alimentaires
- 500 Arts
- 502 Arts et lettres
- 504 Arts et esthétique

510	Arts plastiques
511	Arts plastiques
520	Esthétique et Histoire de l'art
530	Cinéma
550	Musique
551	Musique professionnelle
560	Théâtre
561	Théâtre professionnel
570	Arts appliqués
571	Industrie de la mode
573	Métiers d'arts
581	Communications graphiques
585	Communications (préuniversitaire)
589	Techniques des communications
601	Français (langue et littérature)
602	Français (langue seconde)
603	Anglais (langue et littérature)
604	Anglais (langue seconde)
607	Espagnol
608	Italien
609	Allemand
610	Russe
611	Hébreu
612	Yiddish

- 613 Chinois
- 614 Langues autochtones
- 615 Langues anciennes
- 616 Arabe
- 617 Langue des signes québécois
- 618 Langues modernes
- 620 Sciences de la parole

- ainsi que toute autre discipline ou spécialité ajoutée par la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC).

ANNEXE I - 4

ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES

01. Pour appliquer la clause 5-1.05 ainsi que toutes celles qui en découlent, les clauses 5-1.04, 5-3.04, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les trois dernières clauses portent sur l'identification du personnel en surplus dans chaque collège) et l'article 8-5.00, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines.
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 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 en annexe I - 3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence. À titre d'information, le Bureau de placement indique également la spécialité que l'enseignante ou 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 en annexe I - 3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus est transmis au Bureau de placement et il est inscrit sur les listes dans chaque discipline pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.

ANNEXE I - 5

PAVILLONS

Au sens de la convention collective, les collèges ayant des pavillons sont les suivants :

- | | | | |
|------------------------------|---------------|---|--------------------------|
| De la Gaspésie et des Îles : | 2 pavillons : | - | anglophone |
| | | - | francophone |
| Dawson : | 3 pavillons : | - | Atwater |
| | | - | De Lorimier et |
| | | - | Institut de photographie |
| | | - | Selby et Dôme |

Au sens de la convention collective, le Collège ayant des sous-centres est le suivant :

- | | | |
|-------------------------|---|-------------------------|
| Abitibi-Témiscamingue : | - | sous-centre de Val d'Or |
| | - | sous-centre d'Amos |

ANNEXE I - 6

LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES

Les parties nationales conviennent de ce qui suit :

Le Ministère s'engage à ce que le mode de calcul utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsqu'appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1989-1990 génère, pour les cours de théorie-laboratoire, les cours de stages, les programmes exclus et pour les nombreuses préparations, dans l'ensemble des cégeps et campus, au moins huit mille huit cent cinquante et un virgule quarante-sept (8 851,47) ETC.

ANNEXE II - 1

ZONES AUX FINS DE REMPLACEMENT

COLLÈGES

AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE

ABITIBI-
TÉMISCAMINGUE

-

AHUNTSIC

Saint-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert

ALMA

Jonquière

ANDRÉ-LAURENDEAU

Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Montmorency, Lionel-Groulx

BAIE-COMEAU

-

BEAUCE-APPALACHES

-

BOIS-DE-BOULOGNE

Saint-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert

CARLETON

-

CHARLEVOIX

-

CHIBOUGAMAU

-

CHICOUTIMI

Jonquière

DAWSON

Île de Montréal*, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx

DE LA GASPÉSIE
ET DES ÎLES

-

DES ÎLES-DE-
LA-MADELEINE

-

DRUMMONDVILLE

-

ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Saint-Jean-sur-Richelieu
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GRANBY HAUTE-YAMASKA	-
HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Saint-Lambert, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE - DE LANAUDIÈRE	-
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny
LENNOXVILLE	Sherbrooke
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, Saint-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Lionel-Groulx
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert
MATANE	-
MATAPÉDIA (Matane)	Matapédia (Rimouski)
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matapédia (Matane)
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Lévis-Lauzon
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
OUTAOUAIS	Héritage

RÉGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Île de Montréal*, Saint-Lambert, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, André-Laurendeau, Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux Montréal, Maisonneuve
SAINT-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAMBERT	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
SAINT-LAWRENCE	Région de Québec**
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Lennoxville
SOREL-TRACY	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Montmorency
VICTORIAVILLE	-

VIEUX MONTRÉAL

Île de Montréal*, Saint-Lambert, Saint-Jean-sur-Richelieu,
Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Montmorency

-
- * Île de Montréal : Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
- ** Région de Québec : Les collèges François-Xavier-Gameau; Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy, Saint-Lawrence.

ANNEXE II - 2

SECTEUR AUX FINS DE REMPLACEMENT

COLLÈGES

AUTRES COLLÈGES DU SECTEUR

ABITIBI-
TÉMISCAMINGUE

AHUNTSIC

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Granby Haute-Yamaska, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette- De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Sorel-Tracy

ALMA

Jonquière, Chicoutimi, Saint-Félicien

ANDRÉ-LAURENDEAU

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Valleyfield, Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, Sorel-Tracy

BAIE-COMEAU

-

BEAUCE-APPALACHES

Région de l'Amiante

BOIS-DE-BOULOGNE

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield

CARLETON

-

CHARLEVOIX

-

CHIBOUGAMAU

-

CHICOUTIMI

Jonquière, Alma

DAWSON

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Valleyfield, Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, Sorel-Tracy, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme

DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
DES ÎLES-DE- LA-MADELEINE	-
DRUMMONDVILLE	Saint-Hyacinthe, Victoriaville, Sherbrooke, Trois-Rivières, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy, Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Lennoxville, Shawinigan
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint- Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Granby Haute- Yamaska, Valleyfield, Drummondville, Sorel-Tracy, Joliette- De Lanaudière, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
FRANÇOIS-XAVIER- GARNEAU	Montmagny, Région de Québec**
GRANBY HAUTE- YAMASKA	Sherbrooke, Saint-Hyacinthe, Édouard-Montpetit, Île de Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Saint-Jean-sur- Richelieu, Lennoxville, Drummondville, Saint-Lambert
HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Valleyfield, Saint-Jérôme, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
JOLIETTE - DE LANAUDIÈRE	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard- Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Trois-Rivières, Montmorency
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny, Rivière du Loup
LENNOXVILLE	Sherbrooke, Granby Haute-Yamaska, Drummondville, Victoriaville
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Montmagny, Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jérôme, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Valleyfield

MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Saint-Jérôme, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Saint-Jérôme, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy
MATANE	Rimouski, Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski)
MATAPÉDIA (Matane)	Matane, Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matane, Matapédia (Matane), Rimouski
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Région de Québec**
MONTMORENCY	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield
OUTAOUAIS	Héritage
RÉGION DE L'AMIANTE	Beauce-Appalaches, Victoriaville
RIMOUSKI	Matane, Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rivière-du-Loup
RIVIÈRE-DU-LOUP	La Pocatière, Rimouski
ROSEMONT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Saint-Jérôme, Granby Haute-Yamaska, Sorel-Tracy
SAINT-FÉLICIEN	Alma
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Drummondville, Sorel-Tracy, Saint-Jean-sur-Richelieu, Granby Haute-Yamaska, Montmorency, Victoriaville, Île de Montréal*

SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Île de Montréal*, Montmorency, Lionel-Groulx, Valleyfield, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Saint-Hyacinthe, Granby Haute-Yamaska
SAINT-JÉRÔME	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Édouard-Montpetit
SAINT-LAMBERT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Granby Haute-Yamaska, Valleyfield, Drummondville, Sorel-Tracy, Lionel-Groulx, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme
SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Sorel-Tracy, Granby Haute-Yamaska
SAINT-LAWRENCE	Montmagny, Région de Québec**
SAINTE-FOY	Montmagny, Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières, Victoriaville, Drummondville
SHERBROOKE	Lennoxville, Granby Haute-Yamaska, Drummondville, Victoriaville
SOREL-TRACY	Trois-Rivières, Île de Montréal*, Drummondville, Saint-Hyacinthe, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan, Joliette-De Lanaudière, Sorel-Tracy, Drummondville, Victoriaville
VALLEYFIELD	Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
VANIER	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Sorel-Tracy, Granby Haute-Yamaska
VICTORIAVILLE	Région de l'Amiante, Trois-Rivières, Shawinigan, Drummondville, Saint-Hyacinthe, Sherbrooke, Lennoxville

VIEUX MONTRÉAL

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Valleyfield, Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, Sorel-Tracy, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme

* Île de Montréal :

Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.

** Région de Québec :

Les collèges François-Xavier-Gameau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy, Saint-Lawrence.

ANNEXE II - 3

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 1.01 Les dispositions de la présente annexe visent l'enseignante ou l'enseignant qui, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un engagement impliquant un changement de domicile.
- Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si l'enseignante ou l'enseignant déménage. Après étude du dossier particulier, le Bureau de placement peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.
- 1.02 Les allocations prévues à la présente annexe sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 5-4.00 de la convention collective et elles sont payées par le Collège qui engage l'enseignante ou l'enseignant sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants autorisés dans les trente (30) jours qui suivent cette présentation.
- 1.03 Une enseignante ou un 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 nouveau Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les frais de déplacement pour elle-même ou lui-même ainsi que pour son conjoint ou pour sa conjointe 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 nouveau Collège;
 - b) sans perte de salaire pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.
- 1.04 Le nouveau 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 nouveau Collège paie le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou de l'enseignant quand l'endroit de sa nouvelle résidence n'est pas accessible par la route. Les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau 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 nouveau Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à l'enseignante ou à l'enseignant marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que cette enseignante ou cet enseignant n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à l'enseignante ou à l'enseignant marié déplacé est payable également à l'enseignante ou à l'enseignant célibataire tenant logement.

1.08 Le nouveau Collège paie à l'enseignante ou à l'enseignant qui abandonne un logis sans bail écrit, la valeur de un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le nouveau Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui résilie son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'enseignante ou l'enseignant atteste du 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 nouveau Collège.

1.10 a) Le nouveau Collège paie à l'enseignante ou à l'enseignant qui vend sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent d'immeubles.

b) Le nouveau Collège paie à l'enseignante ou à l'enseignant qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour se loger à l'endroit de son affectation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que l'enseignante ou l'enseignant paye.

- 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 nouveau Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les dépenses suivantes à condition qu'elle ou il produise les pièces justificatives :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
- 1.12 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau 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 À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille de l'enseignante ou de l'enseignant marié ne soit pas replacée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.
- 1.14 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant déplacé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle ou il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à l'enseignante ou à l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

ANNEXE II - 4

**FORMULE À L'USAGE DE L'ENSEIGNANTE OU
DE L'ENSEIGNANT NON PERMANENT À
TEMPS COMPLET PRÉVUE :**

- à l'alinéa b) de la clause 5-4.08
et
- aux priorités 21 et 22 prévues à
l'alinéa A) de la clause 5-4.17

NOM : _____

PRÉNOM : _____

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET : .

COLLÈGE D'ORIGINE : _____

ANNÉE D'ENGAGEMENT : _____

DISCIPLINE : _____

POSTE POSTULÉ : _____

DATE

SIGNATURE

**N.B. : IL EST RECOMMANDÉ DE JOINDRE À CETTE FORMULE LE CURRICULUM VITAE ET LES
AUTRES PIÈCES ET RENSEIGNEMENTS PERTINENTS.**

ANNEXE II - 5

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ AUX FINS DE REMPLACEMENT

Afin d'assurer aux enseignantes et aux enseignants des Cégeps du Québec une ancienneté calculée sur la même base aux fins de remplacement, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. pour transformer, s'il y a lieu, des heures en années d'ancienneté, aux fins d'application de l'article 5-4.00, le Bureau de placement utilise la règle suivante : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent un (1) an d'ancienneté;
2. s'il est nécessaire de déterminer laquelle ou lequel d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FAC, d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FEC ou d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FNEEQ a le plus d'ancienneté aux fins de remplacement selon l'article 5-4.00, le Bureau de placement établit alors l'ancienneté de ces enseignantes et ces enseignants de façon à s'assurer que seule l'ancienneté comptabilisable à la fois en vertu des conventions collectives FAC, FEC et FNEEQ est retenue;
3. une fois qu'une enseignante ou un enseignant est remplacé dans un Collège, son ancienneté est établie par le nouveau Collège conformément aux règles en vigueur dans ce Collège.

ANNEXE III - 1

ANNEXE RELATIVE À L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC

1. La présente annexe définit certaines conditions particulières de travail des enseignantes et des enseignants de l'Institut maritime du Québec.

2. L'enseignante ou l'enseignant dont la majorité de la tâche est consacrée à l'enseignement des matières du champ de spécialisation des techniques maritimes et qui détient un des brevets maritimes énumérés ci-dessous ou qui a une formation jugée équivalente par le Collège, reçoit, en raison de conditions particulières de travail, une prime égale à quinze pour cent (15 %) du salaire auquel elle ou il a droit en vertu des échelles de salaire prévues à la convention collective. Cette prime est payée en même temps que le salaire régulier et selon les mêmes modalités. Elle est considérée comme faisant partie du salaire.

BREVETS MARITIMES

Navigation :

- extra-master
- capitaine au long cours
- navigateur océanique I (O.N. 1)
- capitaine au cabotage

Radio-communication et électronique maritime :

- brevet général de radio-communication maritime
- brevet de première (1re) classe de radio-communication maritime

Mécanique de marine :

- extra-chief
- mécanicien de première (1ère) classe
- mécanicien de deuxième (2e) classe

3. La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant de l'Institut maritime du Québec, pour l'enseignement régulier donné aux élèves inscrits au programme de techniques maritimes (248.00) et au programme de radio-communication et électronique maritime (900.16) est soumise aux contraintes suivantes :

- a) la moyenne annuelle du nombre de périodes d'enseignement par semaine de l'enseignante ou de l'enseignant ne dépasse pas seize (16) périodes;

b) la moyenne annuelle du nombre de PES (période-élève/semaine) de l'enseignante ou de l'enseignant ne dépasse pas trois cent vingt (320).

4.

L'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège de Rimouski qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, reçoit la prime de quinze pour cent (15 %) du salaire prévue à la clause 2., continue d'en bénéficier pour la durée de la convention collective.

ANNEXE III - 2

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE LINGUISTIQUE DU COLLÈGE DE JONQUIÈRE

1. La présente annexe définit certaines conditions particulières de travail des enseignantes et des enseignants à temps complet engagés pour enseigner au centre linguistique du Collège de Jonquière.
2. La convention collective est modifiée de la façon suivante.
 - A) L'article 5-8.00 est remplacé par la disposition suivante :

5-8.01
L'enseignante ou l'enseignant bénéficie de treize (13) jours fériés. Le choix de ces treize (13) jours fériés est déterminé après entente entre les parties.
 - B) La clause 8-2.01 est remplacée par les dispositions suivantes :

8-2.01
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit, au cours de chaque année d'engagement, à deux (2) mois de vacances rémunérées à la condition qu'elle ou il ait complété une (1) année de service au 30 juin suivant;

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet qui n'a pas fourni la disponibilité prévue au contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à un nombre de jours établi au prorata de la disponibilité fournie.
 - C) La clause 8-3.01 est modifiée en y ajoutant l'alinéa suivant :

8-3.01
d) Entre le 1er septembre et le 30 août d'une année d'enseignement, une enseignante ou un enseignant à temps complet fournit six cents (600) heures de prestation, ainsi que six cents (600) heures de disponibilité aux élèves, incluant le temps prévu pour les repas avec les élèves.
 - D) Les articles 8-5.00 et 8-6.00 ne s'appliquent pas.
 - E) L'annexe I - 1 ne s'applique pas.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

F) La clause 8-2.05 est remplacée par les dispositions suivantes :

8-2.05

Les vacances d'une enseignante ou d'un enseignant doivent se prendre selon les modalités suivantes :

- a) les enseignantes et enseignants sont répartis en deux (2) groupes aux fins d'application des dispositions relatives aux vacances :
 - i) un maximum de deux (2) enseignantes et enseignants peuvent prendre leurs deux (2) mois de vacances entre le 15 juin et le 1er septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale);
 - ii) les autres enseignantes et enseignants peuvent prendre un (1) mois de vacances en juillet ou en août et un (1) mois en décembre, en janvier ou en février;
- b) les enseignantes et enseignants choisissent leurs dates de vacances le 1er mai. Lorsque nécessaire, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite. Une fois approuvées, ces dates de vacances ne peuvent être modifiées que par un accord entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé.

ANNEXE III - 3

ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE LIONEL-GROULX

01.

L'enseignante ou l'enseignant qui était couvert par la lettre d'entente apparaissant à la convention collective 1968-1971 se voit appliquer avec les adaptations nécessaires les mêmes dispositions que celles qui sont contenues dans cette lettre d'entente.

Advenant un remplacement de cette enseignante ou de cet enseignant en vertu de l'article 5-4.00, cette dernière ou ce dernier transporte à son nouveau Collège ces droits et avantages.

02.

Malgré l'article 6-3.00 de la convention collective, les échelles de salaire applicables à l'enseignante ou à l'enseignant visé par la présente annexe sont majorées avec effet au 1er janvier au lieu du 1er mars.

ANNEXE III - 4

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES

01. La présente annexe s'applique aux enseignantes et aux enseignants du Cégep de la Gaspésie et des Îles pour ses centres d'études collégiales suivants :
 - Îles-de-la-Madeleine;
 - Carleton.

02. Le Cégep de la Gaspésie et des Îles et chacun de ses centres d'études collégiales identifiés sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
 - a) engagement;
 - b) permanence;
 - c) ancienneté;
 - d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve de la clause 03 de la présente annexe;
 - e) échanges inter-collèges;
 - f) projet de répartition des enseignantes et des enseignants entre les disciplines;
 - g) nombre de postes dans une discipline et son application;
 - h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
 - i) éducation des adultes;
 - j) département et coordination départementale;
 - k) sélection des enseignantes et des enseignants réguliers;
 - l) perfectionnement.

03. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine ou à celui de Carleton, ou dans le cas de la fermeture du centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine ou de celui de Carleton, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Cégep succède à son centre d'études collégiales.

ANNEXE III - 5

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES EN CHARLEVOIX

1. La présente annexe s'applique aux enseignantes et aux enseignants du Cégep de Jonquière pour son Centre d'études collégiales en Charlevoix.
2. Le collège de Jonquière et son Centre d'études collégiales en Charlevoix sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
 - a) engagement;
 - b) permanence;
 - c) ancienneté;
 - d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve de la clause 3. de la présente annexe;
 - e) échanges inter-collèges;
 - f) projet de répartition des enseignantes et des enseignants entre les disciplines;
 - g) nombre de postes dans une discipline et son application;
 - h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
 - i) éducation des adultes;
 - j) département et coordination départementale;
 - k) sélection des enseignantes et des enseignants réguliers;
 - l) perfectionnement.
3. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre d'études collégiales en Charlevoix ou dans le cas de la fermeture du Centre d'études collégiales en Charlevoix, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Collège succède à son Centre d'études collégiales.

ANNEXE III - 6

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES

1. La présente annexe s'applique aux enseignantes et aux enseignants du Cégep de Rimouski dans les disciplines du Centre matapédien d'études collégiales qui relèvent du cégep de Rimouski.

2. Le collège de Rimouski et le Centre matapédien d'études collégiales (Rimouski) sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
 - a) engagement;
 - b) permanence;
 - c) ancienneté;
 - d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve de la clause 3 de la présente annexe;
 - e) échanges inter-collèges;
 - f) projet de répartition des enseignantes et des enseignants entre les disciplines;
 - g) nombre de postes dans une discipline et son application;
 - h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
 - i) éducation des adultes;
 - j) département et coordination départementale;
 - k) sélection des enseignantes et des enseignants réguliers;
 - l) perfectionnement;
 - m) cours d'été.

3. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre matapédien d'études collégiales (Rimouski) ou dans le cas de la fermeture du Centre matapédien d'études collégiales (Rimouski), les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Collège succède à son Centre d'études collégiales.

ANNEXE IV - 1
FORMULE DE GRIEF

du grief

FÉDÉRATION AUTONOME DU COLLÉGIAL (FAC)

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 :

Tél. domicile :

Tél. collège :

Grief soumis à la directrice générale, au directeur général ou à sa représentante ou à son représentant (Nom) :

Article(s) visé(s) :

Date de la cause du grief :

Nature du grief : du syndicat de groupe individuel

Exposé du grief :

Correctifs requis :

Signature de l'enseignante ou de l'enseignant réclamant :

Signature de la déléguée ou du délégué syndical :

ANNEXE IV - 2

FORMULE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE

(FAC)

AVIS à la présidente ou au président _____	
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 :	<input type="checkbox"/> du syndicat <input type="checkbox"/> de groupe <input type="checkbox"/> individuel
Exposé du grief :	_____ _____
Correctif requis :	_____ _____
Date : _____	Signature : _____ Enseignante ou enseignant récla- mant, représentante ou représen- tant syndical

- Copie à :
1. Greffe des Tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation
 2. Collège
 3. FAC
 4. Enseignante ou enseignant réclamant, représentante ou représentant syndical

ANNEXE IV - 3

MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX PLAINTES ET AUX GRIEFS

01. Il est entendu que 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 de une (1) seule ou de un (1) seul arbitre ou de une (1) ou de un (1) 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 et ces griefs.
3. les parties peuvent aussi recourir aux dispositions de la clause 9-2.09 ou à celles de l'article 9-3.00.

Aux fins de la présente annexe, et sous réserve des trois (3) exceptions mentionnées au paragraphe précédent, les dispositions contenues au texte des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

02. Le tribunal d'arbitrage qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est saisi d'un grief conserve sa compétence pour ce grief, jusqu'à ce qu'il rende sa sentence.

ANNEXE V - 1

**ANNEXE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE OEUVRE DONT UNE ENSEIGNANTE
OU UN ENSEIGNANT EST L'AUTEUR OU L'UNE OU L'UN DES AUTEURS**

Aux fins de l'application de la clause 8-1.04, le Collège respecte les dispositions suivantes :

01. **Auteur** :
Personne qui est la créatrice d'une oeuvre.
02. **Oeuvre** :
Comprend une production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audio-visuelle, incluant les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences; les oeuvres dramatico-musicales ou chorégraphiques, les oeuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.
03. **Droit d'auteur** :
Droit de propriété sur une oeuvre comportant pour l'auteur le droit exclusif de reproduire l'oeuvre dont elle ou il a la paternité ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur.
04. **Redevances** :
Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur d'utiliser son oeuvre ou une partie importante de celle-ci.
05. **Propriété de l'oeuvre** :
Le Collège reconnaît que l'auteur d'une oeuvre est la ou le propriétaire du droit d'auteur sur cette oeuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'oeuvre lui appartiennent, sauf dans la mesure où le Collège y a contribué.
06. **Aide du Collège** :
Lorsque le Collège contribue à la production ou à l'exploitation d'une oeuvre, un protocole d'entente est signé entre l'enseignante ou l'enseignant visé et le Collège précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'oeuvre.
07. **Productions exclues** :
En aucun cas, la présente annexe ne peut être interprétée comme permettant à une enseignante ou à un enseignant d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une oeuvre produite dans le cadre de la clause 8-4.01 telle que : les plans, les notes ou les cahiers de cours, de stages, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme audio-visuelle ou informatisée, produite à l'intention des élèves.

ANNEXE V - 2

N.B. : Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, le terme «les parties» s'entend du Gouvernement et de la FAC.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

APPENDICE

01. Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

02. De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE V - 3

N.B. : Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, l'expression «les parties» s'entend du Gouvernement et de la FAC. L'expression «section II» s'entend de la SECTION II de l'article 5-6.00.

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

APPENDICE

Le Gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire de chômage.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si Développement des Ressources Humaines Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, Développement des Ressources Humaines Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

ANNEXE V - 4

ANNEXE RELATIVE AUX MODALITÉS D'APPLICATION

DU PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

Programme de retraite progressive

1.01

Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une enseignante ou à un enseignant à temps complet qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire la disponibilité qu'elle ou il doit fournir conformément à la clause 8-3.01, pour une période de une (1) à cinq (5) années dans une proportion telle qu'elle ne doit pas être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 5-1.02 ne peut pas bénéficier du programme.

1.02

L'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 1.04 ou qu'elle ou il est remplacé chez un nouvel employeur avant cette même date d'expiration.

1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du programme doit en faire la demande par écrit au collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite progressive est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

1.04 Période couverte et prise de la retraite

Le programme s'applique à une enseignante ou à un enseignant pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

À la fin de cette période, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

Si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'enseignante ou l'enseignant n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

1.05 Disponibilité et charge d'enseignement

Le pourcentage de disponibilité doit être convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège conformément à 1.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent convenir de le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que doit fournir une enseignante ou un enseignant à temps complet.

La charge d'enseignement que doit accepter cette enseignante ou cet enseignant est celle d'une enseignante ou un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la Cl. Dans ce cas, le L de la Cl₁ est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé.

1.06 Droits et avantages

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à 1.05 par rapport au salaire de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

Conformément à la clause 5-5.44, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une caisse de jours de congés de maladie monnayables, en vertu des conventions collectives antérieures, peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie monnayables à son crédit pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 1.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

L'enseignante ou l'enseignant se voit créditer, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

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.

Le collège continue de verser durant le programme sa contribution au régime d'assurance-maladie comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme, pour autant qu'elle ou il paie sa quote-part. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont l'enseignante ou l'enseignant bénéficiait avant le début du programme.

Dans le cas où une invalidité survient durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant est exonéré de ses cotisations au régime de retraite.

Pendant une période d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une prestation d'assurance-traitement calculée sur la base du salaire établi au premier (1er) paragraphe de la présente clause et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, elle ou il continue à bénéficier du programme de retraite progressive. Tant qu'elle ou il n'est pas remplacé 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 l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.

1.07 Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de l'enseignante ou de l'enseignant, le programme prend fin à la date de l'événement.

De même, le programme prend fin à la date du remplacement 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 doit coïncider avec celle de la fin d'une session.

1.08

Sous réserve des stipulations apparaissant à la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant à temps partiel.

ANNEXE VI - 1

ÉCHELLES DE SALAIRES

TABLEAU A

**Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la
période du 95.07.01 jusqu'au 97.02.28**

<u>Année d'expérience</u>	Années de scolarité⁽¹⁾				
	<u>16 ans et moins</u>	<u>17 ans</u>	<u>18 ans</u>	<u>19 ans</u>	<u>19 ans⁽²⁾ + doctorat</u>
1	29 627	31 826	34 187	36 771	40 894
2	30 497	32 763	35 191	37 854	41 977
3	31 361	33 699	36 240	38 953	43 076
4	32 285	34 690	37 309	40 111	44 234
5	33 214	35 719	38 407	41 341	45 464
6	34 187	36 771	39 523	42 563	46 686
7	35 191	37 854	40 730	43 850	47 973
8	36 240	38 953	41 940	45 164	49 287
9	37 309	40 111	43 200	46 557	50 680
10	38 407	41 341	44 498	47 971	52 094
11	39 523	42 563	45 830	49 453	53 576
12	40 730	43 850	47 243	50 949	55 072
13	41 940	45 164	48 677	52 543	56 666
14	43 200	46 557	50 186	54 171	58 294
15	44 498	47 971	51 747	55 856	59 979

(1) Conformément au «Manuel d'évaluation de la scolarité» du Ministre.

(2) Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLE DE SALAIRES

TABLEAU B

**Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la
période du 97.03.01 jusqu'au 98.02.28**

<u>Année d'expérience</u>	Années de scolarité⁽¹⁾				
	<u>16 ans et moins</u>	<u>17 ans</u>	<u>18 ans</u>	<u>19 ans</u>	<u>19 ans⁽²⁾ + doctorat</u>
1	29 923	32 144	34 529	37 139	41 303
2	30 802	33 091	35 543	38 233	42 397
3	31 675	34 036	36 602	39 343	43 507
4	32 608	35 037	37 682	40 512	44 676
5	33 546	36 076	38 791	41 754	45 919
6	34 529	37 139	39 918	42 989	47 153
7	35 543	38 233	41 137	44 289	48 453
8	36 602	39 343	42 359	45 616	49 780
9	37 682	40 512	43 632	47 023	51 187
10	38 791	41 754	44 943	48 451	52 615
11	39 918	42 989	46 288	49 948	54 112
12	41 137	44 289	47 715	51 458	55 623
13	42 359	45 616	49 164	53 068	57 233
14	43 632	47 023	50 688	54 713	58 877
15	44 943	48 451	52 264	56 415	60 579

⁽¹⁾ Conformément au «Manuel d'évaluation de la scolarité» du Ministre.

⁽²⁾ Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

ANNEXE VI - 1 (suite)

ÉCHELLE DE SALAIRES

TABLEAU C

**Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la
période du 98.03.01 jusqu'au 99.02.28**

<u>Année d'expérience</u>	<u>Années de scolarité⁽¹⁾</u>				
	<u>16 ans et moins</u>	<u>17 ans</u>	<u>18 ans</u>	<u>19 ans</u>	<u>19 ans⁽²⁾ + doctorat</u>
1	30 222	32 465	34 874	37 510	41 716
2	31 110	33 422	35 898	38 615	42 821
3	31 992	34 376	36 968	39 736	43 942
4	32 934	35 387	38 059	40 917	45 123
5	33 881	36 437	39 179	42 172	46 378
6	34 874	37 510	40 317	43 419	47 625
7	35 898	38 615	41 548	44 732	48 938
8	36 968	39 736	42 783	46 072	50 278
9	38 059	40 917	44 068	47 493	51 699
10	39 179	42 172	45 392	48 936	53 141
11	40 317	43 419	46 751	50 447	54 653
12	41 548	44 732	48 192	51 973	56 179
13	42 783	46 072	49 656	53 599	57 805
14	44 068	47 493	51 195	55 260	59 466
15	45 392	48 936	52 787	56 979	61 185

⁽¹⁾ Conformément au «Manuel d'évaluation de la scolarité» du Ministre.

⁽²⁾ Scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

ANNEXE VI - 1 (suite)

TAUX HORAIRES

TABLEAU D

Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

<u>Scolarité</u>	<u>Période du 95/07/01 au 96/12/31</u>	<u>Période du 97/01/01 au 97/12/31</u>	<u>Période du 98/01/01 au 98/12/31</u>
16 ans et moins	45,02 \$	45,47 \$	45,92 \$
17 ans et 18 ans	51,50 \$	52,02 \$	52,54 \$
19 ans et plus	61,32 \$	61,93 \$	62,55 \$

ANNEXE VI - 2

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1.00 - DÉFINITIONS

Les définitions suivantes ne sont utilisées qu'aux fins de la présente annexe.

1.01 Personne à charge :

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge, définis à la clause 5-5.02 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 avec l'enseignant. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou par le conjoint de l'enseignant ou de l'enseignante ne lui enlèvent pas son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

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 à condition que ce nouveau point de départ soit situé dans une localité du Québec.

Le fait pour une enseignante ou pour un enseignant déjà couvert par la présente annexe de changer de Collège ne modifie pas son point de départ.

SECTION 2.00 - SECTEURS :

Secteur I - Chibougamau, Témiscamingue et Ville-Marie.

Secteur II - Îles-de-la-Madeleine

SECTION 3.00 - NIVEAU DE LA PRIME :

3.01

L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés à la section 2.00 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du 1995.09.01	I	6 122 \$	4 281 \$
au 1997.02.28	II	7 570 \$	5 046 \$
Du 1997.03.01	I	6 183 \$	4 324 \$
au 1998.02.28	II	7 646 \$	5 096 \$
Du 1998.03.01	I	6 245 \$	4 367 \$
au 1999.02.28	II	7 722 \$	5 147 \$

3.02

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours a droit est proportionnel à son équivalent temps complet défini à la clause 8-5.07.

3.03

Si la disponibilité fournie au sens de la convention collective est inférieure à celle pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la disponibilité fournie par rapport à la disponibilité pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé.

3.04

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple 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 à 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.

3.05

L'enseignante ou l'enseignant en congé de maternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé bénéficie des dispositions de la présente annexe.

SECTION 4.00 - CESSATION DU VERSEMENT DE LA PRIME

4.01

Sous réserve de la clause 3.03, le Collège cesse le versement de la prime d'isolement et d'éloignement si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'une absence ou d'un congé rémunéré de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit des vacances, d'un jour férié, d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé pour accident du travail.

SECTION 5.00 - AUTRES BÉNÉFICES

5.01

Le Collège assume les frais suivants de l'enseignante ou de l'enseignant recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans un des secteurs décrits à la section 2.00 :

- 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) s'il y a lieu, le coût du transport de ses meubles meublants (incluant les ustensiles courants), non fournis par le Collège;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

5.02

L'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement des frais prévus à la clause 5.01 si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante-et-unième (61^e) jour de séjour sur le territoire, à moins que le Syndicat et le Collège n'en conviennent autrement.

5.03

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 5.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition s'applique uniquement à l'enseignante ou à l'enseignant.

5.04

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 5.01 ne s'en prévaut pas immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation.

5.05

Ces frais sont remboursables à la condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime (par exemple, le régime fédéral de la mobilité de la main d'œuvre) et que son conjoint ou sa conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première (1ère) affectation de l'enseignante ou de l'enseignant et lors du rengagement par le Collège d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent qui avait été non rengagé pour surplus de personnel : du point de départ au lieu de l'affectation;
- b) lors du non-renouvellement du contrat par le Collège : du lieu d'affectation au point de départ;
- c) lors d'une affectation subséquente à la demande du Collège ou de l'enseignante ou de l'enseignant : du lieu d'affectation à un autre;
- d) lors du bris du contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou de l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata de la disponibilité, au sens de la convention collective, fournie par rapport à la disponibilité pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé de perfectionnement : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce cas, les frais visés à la clause 5.01 sont également remboursables à l'enseignante ou à l'enseignant dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

5.06

Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le Collège sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 5-5.02, travaillent pour le même Collège, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir de la présente clause.

SECTION 6.00 - SORTIES

6.01

Le fait que sa conjointe ou son conjoint travaille au Collège ou pour un autre employeur des secteurs public ou parapublic ne fait pas bénéficier l'enseignant ou l'enseignante d'un

nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui qui est prévu à la présente annexe.

6.02

Le Collège assume directement ou rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité des Îles-de-la-Madeleine où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents à une sortie par année, pour l'enseignante ou pour l'enseignant et pour ses personnes à charge.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou pour l'enseignant et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou pour chacun, de l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

6.03

Dans le cas prévu à la clause 6.02, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou par le conjoint non résident ou par un membre non résident de la famille pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant habitant les Îles-de-la-Madeleine.

6.04

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ou l'une de ses personnes à charge est évacuée d'urgence de son lieu de travail situé aux Îles-de-la-Madeleine pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le Collège paye le coût du transport aller-retour par avion. L'enseignante ou l'enseignant prouve la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le Collège paye également le transport aller-retour par avion de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

6.05

Le Collège accorde une permission d'absence sans traitement à l'enseignante ou à l'enseignant lorsqu'une de ses personnes à charge est évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 6.04 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

6.06

Une enseignante ou un enseignant originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, qui a été recruté sur place et a obtenu des droits de sortie du fait qu'elle ou il vivait maritalement avec un conjoint ou une conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 6.02, même si elle ou il perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause 5-5.02.

SECTION 7.00 - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES EN COURS DE ROUTE

7.01

Le Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses faites en cours de route (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou pour lui-même et pour ses personnes à charge, lorsque l'enseignante ou l'enseignant est engagé et lors d'une sortie prévue à la clause 6.02 à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou, à défaut, par le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

SECTION 8.00 - DÉCÈS

8.01

Dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant ou d'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant.

ANNEXE VI - 3 (SPÉCIMEN)
COMPÉTENCE PARTICULIÈRE *
Attestation du CPC - CTC

Sur le constat par la ou le ministre de l'Éducation qu'une personne a bénéficié des dispositions prévues par l'application des normes de classement du CPC - CTC, on accorde sous forme d'une équivalence en scolarité la différence positive entre l'application des normes de classement du CPC - CTC et celles du «Manuel d'évaluation de la scolarité» de la ou du ministre de l'Éducation pour les mêmes études.

N.B. : Une nouvelle scolarité acquise après les dates visées par l'attestation du CPC - CTC est évaluée selon les règles du «Manuel d'évaluation de la scolarité».

Si la ou le bénéficiaire de la présente règle a déjà reçu une attestation de reclassement du comité des cas spéciaux :

1. on transpose sur l'attestation officielle de scolarité le reclassement effectué par le comité des cas spéciaux pour les dates visées;
2. une nouvelle scolarité acquise après la dernière date visée par cette attestation est ajoutée en conformité avec le «Manuel d'évaluation de la scolarité».

* Cette appellation correspond à l'ancienne appellation : «Qualification particulières».

ANNEXE VII - 1

MESURES TRANSITOIRES

1. La clause 4-1.03 entre en vigueur le 1er juillet 1996 à moins que, d'ici là, les parties nationales, au CNRP, ne déterminent d'autres modalités.
2. Le deuxième (2e) paragraphe de l'alinéa A) et l'alinéa C) de la clause 5-1.03 entrent en vigueur au début de l'année d'engagement 1996-1997.
3. Les libérations syndicales octroyées selon les dispositions des clauses 2-4.08, 3-1.11 et 8-5.09 de la convention collective 1989-1995 sont maintenues jusqu'à la fin de l'année d'engagement 1995-1996.
4. Les dispositions des alinéas B) et C) de la clause 5-4.06 ne s'appliquent pas pour l'année 1995-1996. Toutefois, par rapport au délai de un (1) an prévu au deuxième (2e) paragraphe de la clause 5-4.22, l'enseignante ou l'enseignant qui aurait vu sa mise en disponibilité annulée, si ces dispositions s'appliquaient, est considéré comme non mis en disponibilité en 1995-1996.

Le Collège établit la liste des enseignantes et des enseignants visés et la communique au Bureau de Placement; il en remet une copie au Syndicat.

ANNEXE VIII - 1

ARRANGEMENTS LOCAUX

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

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 à la présente annexe vient à terme, les clauses de la convention collective qui ont été modifiées ou remplacées par cet arrangement redeviennent en vigueur, à moins que cet arrangement n'ait été remplacé par un autre avant son expiration ou reconduit par accord entre les parties.

03.

L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de remplacer une ou des clauses de la convention collective pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

Dès qu'une partie donne à l'autre un tel avis, le Collège en envoie une copie à la FAC, à la Fédération des cégeps et à la Direction des relations du travail (DGEC) du Ministère.

04.

Un arrangement, pour être considéré valable, doit remplir les conditions suivantes :

- a) il doit être conclu dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent l'avis prévu à la clause 03 et, à moins d'indication contraire, il vaut pour la durée de la convention collective;
- b) il doit être fait par écrit;
- c) chacune des parties doit le signer par l'entremise de ses représentantes ou représentants autorisés;
- d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'arrangement;
- e) il doit être déposé en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail;
- f) la date d'application de cet arrangement doit y être spécifiée de façon claire.

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 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.

Contrat d'engagement

Le Collège d'enseignement général et professionnel de : _____

Ayant son siège social à : _____

Retient les services de : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

N° d'assurance sociale : _____

- Comme :
- Enseignante ou enseignant à temps complet
 - poste disponible
 - charge à pourvoir : clause 5-1.03
 - enseignante ou enseignant remplaçant*
 - Enseignante ou enseignant à temps partiel
 - Enseignante ou enseignant chargé de cours

Charge d'enseignement

a) Le Collège retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant pour la ou les disciplines suivantes :

b) Charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel :

- c) Nombre de périodes pour lequel l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est engagé : _____
- d) La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

Salaire

a) Catégorie de salaire :

i) scolarité : _____

ii) expérience : _____

b) Salaire initial : (année 19____ - ____) : \$ _____

Contrat collectif

L'enseignante ou l'enseignant reconnaît avoir reçu en date du _____ un exemplaire de la convention collective en vigueur et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignante ou l'enseignant à son emploi.

Durée du contrat

Le présent contrat vaut du _____ au _____.

Dispositions particulières

* L'enseignante ou l'enseignant remplaçant remplace :

(nom de la, du ou des enseignantes et enseignants remplacés)

Autres _____

Signé à _____, le _____ 19 _____.

(pour le Collège)

(enseignante/enseignant)

ANNEXE VIII - 3

**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 autonome du collégial (FAC), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières Ancienneté, Grief et Arbitrage prévues à l'Annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'Annexe A, I - Secteur des collèges, a) à l'égard du personnel enseignant :

- 11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins du remplacement) sont abrogées et remplacées, avec les adaptations nécessaires, par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FAC 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 FAC et le CPNC.

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente entente ont signé à Montréal, ce
29^e jour du mois de mars 1996.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

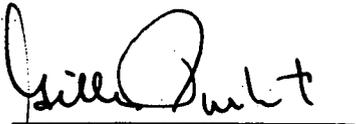


Pauline Marois
Ministre de l'Éducation

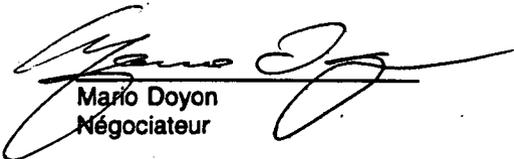
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES
(CPNC)



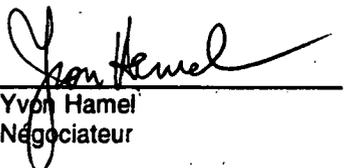
André Forest
Président



Gilles Pouliot
Vice-président

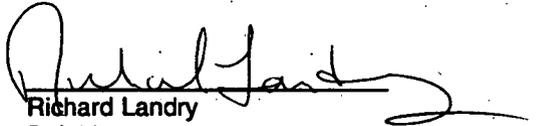


Mario Doyon
Négociateur

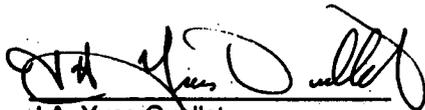


Yvon Hamel
Négociateur

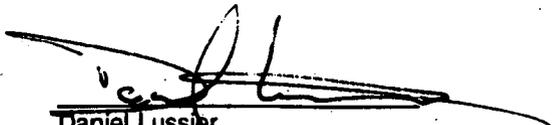
POUR LA FÉDÉRATION AUTONOME DU
COLLÉGIAL (FAC)



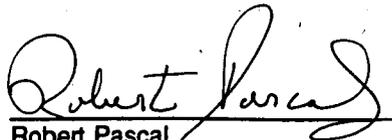
Richard Landry
Président



J.A. Yves Ouellet
Vice-président



Daniel Lussier
Négociateur



Robert Pascal
Porte-parole

1543-059