

**Sous-secrétariat à la coordination
des négociations**

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

SECRET
CONFIDENTIAL
S'IL VOUS PLAIT, NE COMMUNIQUEZ PAS
CET DOCUMENT À UN TROISIÈME
S'IL VOUS PLAIT, NE COMMUNIQUEZ PAS
CET DOCUMENT À UN TROISIÈME
PERSONNE (1986, M.C. 01112)



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP FEC (CEQ)

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 : 2-550-25542-9

PRÉAMBULE

La Fédération des cégeps et la FEC (CEQ) 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, Grief et Arbitrage, la Fédération des cégeps et la FEC (CEQ) ont ultérieurement fait aux parties locales la recommandation figurant à l'annexe XII-2 du présent texte;*
- c) *de plus, en ce qui concerne les matières suivantes: Département, Rencontre entre le Collège et le Syndicat, Harcèlement sexuel, Mesures disciplinaires, Santé et sécurité, elles sont précédées du préambule suivant:*

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

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

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

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION

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

CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article 2-1.00	Champ d'application	7
Article 2-2.00	Reconnaissance	8
Article 2-3.00	Non-discrimination	10
Article 2-4.00	Accès à l'égalité	11
Article 2-5.00	Harcèlement sexuel	13

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	Déléguée ou délégué syndical	14
Article 3-2.00	Activités syndicales	15
Article 3-3.00	Droit de réunion, local et affichage	21
Article 3-4.00	Cotisation syndicale	22

CHAPITRE 4-0.00 - DÉPARTEMENT, INFORMATION, RENCONTRE ENTRE LE COLLÈGE ET LE SYNDICAT, SÉLECTION

Article 4-1.00	Ressources allouées aux fins de la coordination départementale	23
Article 4-2.00	Information	27
Article 4-3.00	Rencontre entre le Collège et le Syndicat	29
Article 4-4.00	Sélection des enseignantes et enseignants réguliers	32

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

Article 5-1.00	Engagement	33
Article 5-2.00	Permanence	37
Article 5-3.00	Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi	39
Article 5-4.00	Modalités de la sécurité d'emploi	43
Article 5-5.00	Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement	68
Article 5-6.00	Droits parentaux	83
Article 5-7.00	Congé pour activités professionnelles	98
Article 5-8.00	Charge publique	100
Article 5-9.00	Jours fériés	101
Article 5-10.00	Congés spéciaux	102
Article 5-11.00	Congé mi-temps	104
Article 5-12.00	Échange inter-collèges	105
Article 5-13.00	Congé à traitement différé ou anticipé	106
Article 5-14.00	Changement technologique	114
Article 5-15.00	Prêt de services	115
Article 5-16.00	Assignment provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel	116
Article 5-17.00	Responsabilité civile	117
Article 5-18.00	Sanctions	118
Article 5-19.00	Santé et sécurité au travail	121

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00	Salaire	122
Article 6-2.00	Calcul de l'expérience	124
Article 6-3.00	Évaluation de la scolarité	127
Article 6-4.00	Échelles de salaires de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel et taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours	132
Article 6-5.00	Modalités de versement du salaire	134
Article 6-6.00	Frais de déplacement	135

CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00	Dispositions générales	136
Article 7-2.00	Congé de perfectionnement avec salaire	138
Article 7-3.00	Congé de perfectionnement sans salaire	140
Article 7-4.00	Comité de perfectionnement	141
Article 7-5.00	Réinstallation	142

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

Article 8-1.00	Dispositions générales	143
Article 8-2.00	Vacances	144
Article 8-3.00	Charge d'enseignement	145
Article 8-4.00	Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers	146
Article 8-5.00	Calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant	150
Article 8-6.00	Éducation des adultes	152
Article 8-7.00	Cours d'été	154
Article 8-8.00	Disponibilité	155

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00	Procédure de règlement d'un grief	156
Article 9-2.00	Procédure d'arbitrage	157
Article 9-3.00	Autres procédures de règlement des griefs	162

CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS

Article 10-1.00	Divers	165
-----------------	--------------	-----

ANNEXES

I-1	Lettre d'entente relative à l'utilisation du féminin et du masculin	168
III-1	Collège régional	170
III-2	Sous-centres	171
III-3	Annexe relative au Centre matapédien d'études collégiales	172
IV-1	Répartition de l'allocation prévue à l'alinéa d) de la clause 4-1.01	173
V-1	Liste des disciplines	174
V-2	Annexe relative à la détermination des disciplines	180
V-3	Avis d'offre d'emploi	181
V-4	Liste des zones aux fins de remplacement	182
V-5	Liste des secteurs aux fins de remplacement	186
V-6	Frais de déménagement	191
V-7	Formule à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet	194

V-8	Annexe relative aux droits parentaux	195
V-9	Annexe relative aux droits parentaux	196
V-10	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	197
V-11	Annexe relative aux modalités d'application du programme de retraite progressive	203
V-12	Formulaire de déclaration d'emploi	206
VI-1	Échelles et taux de salaires	208
VI-2	Lettre d'intention relative à la Loi 102	212
VI-3	Qualifications particulières	213
VI-4	Dispositions particulières relatives aux enseignantes et enseignants à l'emploi du Collège d'enseignement général et professionnel de Sainte-Foy	214
VI-5	Lettre d'entente sur l'évaluation des emplois et annexe relative aux enseignantes et enseignants de l'éducation	215
VII-1	Annexe relative au perfectionnement prévu à l'alinéa b) de la clause 8-4.03	217
VIII-1	Lettre d'entente sur les garanties	218
VIII-2	Charges à temps complet à l'éducation des adultes	219
VIII-3	Dispositions particulières relatives aux enseignantes et enseignants à l'emploi du Collège de Matane	221
VIII-4	Détermination de la charge individuelle d'enseignement	222
VIII-5	Répartition d'allocations particulières	227
VIII-6	Annexe relative aux fonctions connexes prévues à l'alinéa a) de la clause 8-4.03	228
IX-1	Formule de grief	229
IX-2	Formule de soumission d'un grief à l'arbitrage	230
X-1	Mesures transitoires relatives aux griefs et aux plaintes	231

X-2	Mesures transitoires	232
XI-1	Lettre d'entente sur la réduction des coûts généralés par la convention collective	233
XI-2	Lettre d'entente sur la ré-actualisation des accords-cadres	234
XII-1	Contrat d'engagement	236
XII-2	Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage	238

CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION

Article 1-1.00 - Interprétation

1-1.01

La convention collective est constituée de l'ensemble des clauses convenues entre les parties nationales, des clauses qui portent sur les salaires et échelles de salaires, des clauses convenues entre les parties 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).

1-1.02

Les présentes stipulations sont rédigées selon des règles d'écriture différentes de celles qui ont été utilisées antérieurement de façon à améliorer la qualité du français et à tenir compte de la féminisation.

Article 1-2.00 - Définitions

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

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

1-2.02 Année d'engagement

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

1-2.03 Année d'enseignement

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

1-2.04 Charge d'enseignement à pourvoir

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

1-2.05 Collège

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

1-2.06 Congédiement

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

1-2.07 Discipline

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

1-2.08 Enseignante ou enseignant

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

1-2.09 Enseignante ou enseignant chargé de cours

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

1-2.10 Enseignante ou enseignant à l'éducation des adultes

Sous réserve de l'Annexe VIII-2, enseignante ou enseignant chargé de cours engagé par le Collège pour y donner l'enseignement de cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, de cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), de cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le ministre, ou d'activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le ministre et ce, pour les cours offerts aux élèves inscrits à l'éducation des adultes.

1-2.11 Enseignante ou enseignant régulier

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

1-2.12 Enseignante ou enseignant remplaçant

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

1-2.13 Enseignante ou enseignant à temps complet

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

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

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

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

1-2.14 Enseignante ou enseignant à temps partiel

Sous réserve de la clause 1-2.13 :

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

ou

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

1-2.15 Expérience pertinente

Expérience professionnelle ou industrielle en relation avec la discipline enseignée.

1-2.16 Fédération des cégeps

La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

1-2.17 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-2.18 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.

1-2.19 Ministère

Le ministère de l'Éducation.

1-2.20 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-2.21 Partie patronale nationale

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

1-2.22 Partie syndicale nationale, FEC (CEQ) ou Fédération

La Fédération des enseignantes et enseignants de Cégeps (CEQ)

1-2.23 Parties

Le Collège et le Syndicat.

1-2.24 Poste disponible

Charge annuelle d'enseignement à pourvoir à temps complet :

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

ou

b) laissée vacante 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 après le 30 septembre.

1-2.25 Présentes stipulations

Stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-2.26 Salaire brut de un (1) jour ouvrable

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

1-2.27 Salaire ou traitement

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

1-2.28 Syndicat

Le syndicat des enseignantes et enseignants accrédité dans le Collège.

CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01

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

2-1.02

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

2-1.03

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.

2-1.04

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

Article 2-2.00 - Reconnaissance

2-2.01

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

2-2.02

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

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

2-2.03

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

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

2-2.04

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

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

Reconnaissance des parties locales

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

2-2.05

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

2-2.06

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

2-2.07

À moins qu'une enseignante ou un enseignant ne soit appelé à faire partie à titre de consultante ou consultant, d'un comité formé par le Collège, à moins que la loi ou la convention collective n'y pourvoie autrement, le Syndicat est seul habilité à désigner des enseignantes ou enseignants comme membres de ces comités.

2-2.08

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

Article 2-3.00 - Non-discrimination

2-3.01

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

2-3.02

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

Article 2-4.00 - Accès à l'égalité

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 celle produite par le Comité consultatif national prévu à la clause 2-4.07;
- une analyse du système d'emploi.

2-4.04

Si le Collège décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité, il doit implanter le programme élaboré par le comité.

Ce programme 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 qui ajoute, soustrait ou modifie les présentes stipulations, ne prend effet que s'il y a une entente entre les parties nationales.

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

2-4.06

Les parties nationales forment un comité consultatif national d'accès à l'égalité. Il est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FEC (CEQ), de représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps et de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FNEEQ (CSN), de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FAC, si ces fédérations le désirent.

2-4.07

Le Comité consultatif national a pour mandat :

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

2-4.08

Aux fins des travaux du Comité consultatif national, la FEC dispose d'une libération annuelle de zéro virgule cinq (0,5) enseignante ou enseignant à temps complet ou l'équivalent.

2-4.09

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

2-4.10

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

2-4.11

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

Article 2-5.00 - Harcèlement sexuel

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

2-5.01

Le harcèlement sexuel se définit par toute avance sexuelle non désirée ou imposée qui peut prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

2-5.02

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

2-5.03

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

2-5.04

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

2-5.05

À la demande de la partie syndicale, le collège forme un comité dont le rôle est :

- a) de lui faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel;
- b) d'élaborer et de recommander une politique pour contrer le harcèlement sexuel, comportant notamment des mécanismes de traitement des plaintes.

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

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

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Déléguée ou délégué syndical

3-1.01

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

3-1.02

Le syndicat peut faire ces nominations pour chaque campus au sens de l'annexe III-1 ou sous-centre, au sens de l'annexe III-2.

3-1.03

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

Article 3-2.00 - Activités syndicales

3-2.01

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

3-2.02

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

3-2.03

La requérante ou le requérant d'un grief en audition devant un tribunal d'arbitrage et une (1) représentante ou un (1) représentant officiel du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-2.04

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

3-2.05

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

3-2.06

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

3-2.07

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

3-2.08

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

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié, pendant l'année d'enseignement en cours, d'autorisations d'absences ou de congés pour activités syndicales locales ou nationales, d'une durée totale de trente-cinq (35) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

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

3-2.09

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

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

3-2.10

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

3-2.11

Si une enseignante ou un enseignant est élu à un poste de membre du Bureau national de la CEQ ou du Bureau exécutif de la FEC (CEQ) ou à un autre poste électif de ces organismes, 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 d'année en année pour la durée du mandat.

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

3-2.12

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

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

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

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

3-2.13

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

3-2.14

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

3-2.15

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

3-2.16

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

3-2.17

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

Activités locales

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

3-2.18

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

3-2.19

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

3-2.20

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

3-2.21

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

3-2.22

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

3-2.23

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

Il en est de même pour les représentantes ou représentants du Syndicat désignés en vertu de la clause 4-3:02.

3-2.24

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

3-2.25

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

3-2.26

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

3-2.27

Cette autorisation d'absence peut être refusée :

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

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

3-2.28

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

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

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

3-2.29

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

3-2.30

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

3-2.31

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

3-2.32

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

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

3-3.01

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

3-3.02

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

3-3.03

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

Réunion et affichage

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

3-3.04

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

3-3.05

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

Article 3-4.00 - Cotisation syndicale

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

3-4.01

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

3-4.02

Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale correspond au taux ou au montant 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 30^e jour de la réception de l'avis par le Collège;
- b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles le Collège doit répartir cette cotisation.

3-4.03

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

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

3-4.04

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du Travail de statuer si une enseignante ou un enseignant demeure couvert par l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas couvert, selon la décision du commissaire du Travail, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

**CHAPITRE 4-0.00 - DÉPARTEMENT, INFORMATION, RENCONTRE ENTRE LE
COLLÈGE ET LE SYNDICAT, SÉLECTION**

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

4-1.01

- a) Aux fins du présent article, le Ministère alloue une (1) enseignante ou un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-neuf (19) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués en vertu du premier (1^{er}) paragraphe de la clause 8-4.02, à l'exclusion du nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué aux fins d'encadrement par application du deuxième (2^e) paragraphe de la clause 8-4.01, pour assumer la charge de coordination départementale.
- b) Toutefois, les collèges, ainsi que le campus de Lennoxville du Collège régional Champlain, qui bénéficient d'une allocation inférieure à cinq (5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent en vertu de l'alinéa précédent sont assurés d'un minimum de cinq (5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent aux fins de la coordination départementale.

Cette allocation minimale ne s'applique pas au Centre matapédien d'études collégiales d'Amqui ni à l'École québécoise du meuble et du bois ouvré, division Montréal.

- c) De plus, les collèges dont les noms suivent reçoivent aux fins de la coordination départementale, une allocation supplémentaire de zéro virgule quatre-vingt-quinze (0,95) enseignante ou enseignant à temps complet ou l'équivalent pour chacune des unités d'enseignement suivantes :

Collèges

Unités d'enseignement

Matane

Centre matapédien d'études collégiales. ⁽¹⁾

Victoriaville

École québécoise du meuble et du bois ouvré, division Montréal.

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

À moins d'entente entre les parties nationales, cette allocation est répartie de la manière prévue à l'Annexe IV-1.

⁽¹⁾ À partager avec le Cégep de Rimouski selon des modalités convenues entre les deux collèges.

4-1.02

Les ressources consenties aux fins de la coordination départementale s'ajoutent aux ressources allouées en vertu de l'article 8-4.00.

4-1.03

Par entente entre les parties, une partie des ressources allouées en vertu de la clause 4-1.01 et de l'article 8-4.00 peut être utilisée pour libérer des enseignantes ou des enseignants aux fins de la coordination de programme telle que définie entre les parties.

Département et coordination départementale

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

4-1.04

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

4-1.05

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

4-1.06

Les fonctions de l'assemblée départementale sont les suivantes :

1. définir ses règles de régie interne et former des comités, s'il y a lieu;
2. désigner les enseignantes ou enseignants appelés à siéger au comité de sélection conformément à l'article 4-4.00;
3. assurer l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants;
4. soumettre au Collège des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de l'enseignement;
5. procéder à l'analyse des besoins et des ressources humaines et matérielles du département;
6. voir à la désignation des enseignantes et enseignants appelés à participer à des comités du ministère de l'Éducation et en informer le Collège;
7. recommander au Collège les modalités de relations interdisciplinaires et de relations interdépartementales;

8. recommander au Collège, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des étudiantes et étudiants dans le cadre des conditions générales établies par le régime pédagogique;
9. recommander au Collège des choix de cours complémentaires offerts aux étudiantes et étudiants;
10. définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont elle est responsable;
11. fournir au comité de perfectionnement son avis sur les demandes de perfectionnement des enseignantes ou enseignants;
12. recommander au Collège une politique en vue de faire profiter la région des ressources départementales.

4-1.07

Les enseignantes ou 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. Ils désignent, le cas échéant, d'autres enseignantes ou 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 ou enseignants.

4-1.08

À défaut par les enseignantes ou enseignants de désigner la coordonnatrice ou le coordonnateur du département, le Collège assume directement cette fonction et la clause 4-1.16 ne s'applique pas pour ce département. Le Collège peut révoquer pour cause, et à ce titre, une coordonnatrice ou un coordonnateur. À la demande du département, le Collège peut aussi révoquer, et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur.

4-1.09

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

4-1.10

Le mandat de la coordonnatrice ou du coordonnateur du département est de un (1) an et il 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 dispensés tous les cours dont le département est responsable et en assurer la qualité et le contenu;
4. procéder à l'élaboration des prévisions budgétaires du département;
5. étudier, établir et maintenir, s'il y a lieu, des relations appropriées avec des établissements, des organismes et des entreprises compte tenu des moyens mis à sa disposition par le Collège;
6. former un comité de révision de trois (3) personnes, dont l'enseignante ou l'enseignant visé, habilitées à modifier, s'il y a lieu, les notes finales de l'étudiante ou de l'étudiant;
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 ou 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 enseignants à temps complet ou l'équivalent résultant de l'application des alinéas a), b) et c) de la clause 4-1.01 pour assumer la charge de 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 de l'alinéa d) de la clause 4-1.01, après avoir soumis la question au Syndicat conformément à l'article 4-3.00. Ce dégrèvement peut varier d'un département à l'autre.

Article 4-2.00 - Information

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

4-2.01

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

La liste doit indiquer pour chaque enseignante ou enseignant :

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

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

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

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

4-2.02

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

4-2.03

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

4-2.04

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

4-2.05

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

4-2.06

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

4-2.07

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

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

4-2.08

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

Article 4-3.00 - Rencontre entre le Collège et le Syndicat

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

4-3.01

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

4-3.02

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

4-3.03

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

4-3.04

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

4-3.05

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

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

4-3.06

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

4-3.07

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

4-3.08

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

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

4-3.09

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

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

4-3.10

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

4-3.11

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

- a) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modification de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture d'option, la cession partielle d'enseignement, l'ouverture d'option, la cession totale ou partielle d'option, la régionalisation, l'implantation de cours institutionnels;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a) de la clause 4-3.11;
- c) les modifications aux conditions de travail qu'entraînerait l'application d'une modification au régime pédagogique ou l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;
- d) toute exception à la clause d'exclusivité de service définie à la clause 5-1.15;
- e) toute demande de congé sans salaire non prévu à la présente convention collective;
- f) le congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- g) toute sanction conformément à l'article 5-18.00;
- h) l'engagement de stagiaires et de coopérantes ou coopérants;

- i) l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à l'enseignement régulier, sauf pour les cas prévus aux sous-alinéas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12 et 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.18;
- j) la détermination des critères pour la création des départements et pour la fixation de leur nombre;
- k) la fixation du calendrier scolaire;
- l) le déplacement de la période de vacances d'une enseignante ou d'un enseignant prévue à la clause 8-2.04;
- m) les autres sujets précisément prévus à la convention collective.

4-3.12

À la demande du Syndicat, le Collège doit le rencontrer sur tout litige relatif :

- a) à la modification de la charge d'une enseignante ou d'un enseignant;
- b) aux transferts;
- c) à la répartition des charges;
- d) à l'attribution aux enseignantes et enseignants du Collège de cours à l'éducation aux adultes ainsi que des cours de suppléance prolongée;
- e) à la charge d'enseignement;
- f) à l'évaluation de l'expérience;
- g) à la suite de la réinstallation d'une enseignante ou d'un enseignant;
- h) à l'application du régime des frais de déplacement et de séjour tels que prévus à l'article 6-6.00;
- i) à l'application du régime de frais de déménagement prévu à l'annexe V-6;
- j) aux implications contractuelles d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale du Collège;
- k) à une remarque défavorable ou à une pièce incriminante versée au dossier de l'enseignante ou l'enseignant.

4-3.13

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

4-3.14

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

Article 4-4.00 - Sélection des enseignantes et enseignants réguliers

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

4-4.01

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

4-4.02

Le comité de sélection est composé comme suit :

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

4-4.03

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

4-4.04

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

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

4-4.05

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

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

4-4.06

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

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

Article 5-1.00 - Engagement

5-1.01

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

5-1.02

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

5-1.03

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

5-1.04

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

5-1.05

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

5-1.06

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

Toutefois, les inscriptions sur les listes du Bureau de placement ne peuvent se faire que conformément à la liste en annexe V-1 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence.

5-1.07

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

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

5-1.08

Avant le 1er mai, le Collège fait connaître par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant non permanent les motifs précis reliés à sa fonction d'enseignante ou d'enseignant retenus contre elle ou contre lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.18, 8-6.03 et 8-7.01.

5-1.09

Le non-octroi à une enseignante ou à un enseignant non permanent de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.18, 8-6.03 et 8-7.01, n'est pas matière à grief sauf pour l'enseignante ou l'enseignant qui a occupé un poste au Collège pendant deux (2) années consécutives ou qui a accumulé au Collège trois (3) années d'ancienneté ou plus aux fins des modalités de la sécurité d'emploi; il appartient alors au Collège d'établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

5-1.10

L'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 1-2.12 est averti par écrit de son statut de remplaçante ou de remplaçant au moment où sa candidature est retenue.

5-1.11

Pour se prévaloir, une année d'engagement donnée, des priorités prévues aux sous-alinéas 3, 4, 6, 7, 8 et 10 de l'alinéa a) ainsi qu'aux sous-alinéas 3, 4, 5 et 7 de l'alinéa b) de la clause 5-4.18, l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège manifeste son intention par avis écrit au Collège au cours du mois d'avril qui précède, en spécifiant la ou les disciplines visées.

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.

5-1.12

Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, les enseignantes et enseignants en sont informés par avis conforme à l'annexe V-3 affiché dans les divers pavillons du Collège et notamment dans la salle des enseignantes et enseignants.

Un affichage effectué à l'aide d'une autre formule est valide à la condition qu'il comprenne au moins les renseignements prévus à la formule annexée.

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

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, une enseignante ou un enseignant peut postuler l'emploi par écrit auprès du Collège. Ce délai expiré, les candidatures sont closes et le comité de sélection prévu à la convention collective peut siéger.

5-1.13

Sous réserve de difficultés de recrutement, la personne occupant un emploi à temps plein par cumul, au cégep ou ailleurs, ne peut avoir accès à une charge d'enseignement à pourvoir.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, la vérification du cumul d'emplois, au cégep ou ailleurs, se fait à partir d'une déclaration écrite de la personne à l'aide du formulaire prévu à l'annexe V-12.

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

5-1.14

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

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant à temps partiel devient une enseignante ou un enseignant à temps complet en vertu de la clause 1-2.13, le Collège lui fait signer un contrat à temps complet qui annule et remplace le(s) contrat(s) précédent(s) déjà signé(s), lequel contrat indique de façon précise que l'enseignante ou l'enseignant a acquis le titre de temps complet en vertu de la clause 1-2.13.

5-1.15

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

5-1.16

Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège engage des enseignantes ou enseignants à temps complet pour assumer les charges à pourvoir à l'enseignement régulier. Toutefois, à cause de difficultés de recrutement ou pour combler des charges inférieures à une charge complète, le Collège peut, après avoir rencontré le Syndicat conformément à l'article 4-3.00, engager des enseignantes ou enseignants à temps partiel ou des enseignantes ou enseignants chargés de cours.

5-1.17

Le Collège remet un exemplaire de la présente convention collective à toute nouvelle enseignante et à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ce contrat pourra être déclaré nul et non avenue par l'enseignante ou

l'enseignant visé. De la même façon, toute enseignante ou tout enseignant fournit les documents attestant de ses qualifications et de son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi ce contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation des documents. Dans ce dernier cas, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent convenir par écrit d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenue à moins que le retard ne soit dû à l'établissement qui les émet. Lors de la signature du contrat, le Collège remet à l'enseignante ou l'enseignant, sous pli séparé, une copie de la présente clause.

5-1.18

Le Collège communique au Syndicat les nouvelles affectations.

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'enseignement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années d'engagement qui suivent l'occupation au Collège par cette enseignante ou cet enseignant d'un poste disponible pendant deux (2) années consécutives.

L'année au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération, à temps complet, d'une durée d'une session ou plus, demeure une année consécutive aux fins de l'application de l'alinéa précédent, mais n'est pas créditée pour l'acquisition de la permanence.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, peut bénéficier conformément aux dispositions relatives aux droits parentaux, de un (1) ou de plusieurs congés à temps complet d'une durée de une (1) session ou plus, mais dont la durée totale ne dépasse pas (1) an, sans que cela n'ait pour effet de retarder sa permanence.

De plus, le congé de maternité de vingt (20) semaines et les prolongations prévues à la clause 5-6.20 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 obtient du Collège un congé selon les modalités prévues à la convention collective.

5-2.04

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

5-2.05

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

5-2.06

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

5-2.07

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

5-2.08

Malgré la clause 5-2.02, l'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible, si préalablement elle ou il a accumulé six (6) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi.

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

5-3.01

La liste officielle d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi en vigueur à la date de la signature de la convention collective demeure en vigueur.

Pour la confection de la liste de l'automne 1996 et, par la suite, pour la durée de la convention collective, le Collège calcule l'ancienneté de la façon prévue au présent article, au premier (1er) jour de la session d'automne, à partir de la dernière liste officielle.

5-3.02

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

- a) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet : une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-4.05;
- c) pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;
- d) pour l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé mi-temps en vertu de l'article 5-11.00 :
 - i) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années de ce congé;
 - ii) une demie-année ($\frac{1}{2}$) d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire de ce congé;
- e) 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.

Dans le cas d'un collège régional ou d'un collège à campus multiples, le Collège dresse des listes d'ancienneté pour chaque campus. Les procédures et les délais prévus à la clause 5-3.03 s'appliquent dans ce cas.

5-3.03

Dans les trente (30) jours ouvrables après le début de la session d'automne, le Collège établit les listes d'ancienneté des enseignantes et enseignants :

- a) une liste par ordre d'ancienneté;

b) une liste par ordre alphabétique.

Copie de ces listes est aussitôt affichée, transmise au Syndicat, à la FEC (CEQ) et remise à chaque enseignante et enseignant afin que le Collège puisse, au besoin, les corriger dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent. À l'expiration de ce délai, les listes modifiées deviennent officielles.

Si l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant est corrigée à la suite d'une contestation, les listes sont immédiatement corrigées.

Copie des listes officielles est immédiatement affichée et transmise au Syndicat et à la FEC (CEQ). Le Collège transmet aux enseignantes et enseignants les modifications apportées aux listes originales.

5-3.04

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans salaire;
- c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à l'article 5-7.00;
- d) durant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévus aux articles 3-1.00 et 3-2.00;
- 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 une suspension de l'enseignante ou de l'enseignant;
- h) durant une période de mise en disponibilité tant que le nom de l'enseignante ou de l'enseignant demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement;
- i) durant un congé, pour l'exercice d'une charge publique, d'une (1) session ou moins;
- j) durant un congé sans salaire non prévu à la convention collective; toutefois, une enseignante ou un enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté en vertu du présent alinéa;
- k) durant un congé spécial et un jour férié;
- l) durant l'exercice de la fonction visée par l'article 4-1.00;
- m) durant chacune des années du régime prévu à l'article 5-13.00;

- n) durant un prêt de services prévu à l'article 5-15.00;
- o) durant une affectation à une fonction connexe à l'enseignement;
- p) durant la participation à un comité prévu à la convention collective;
- q) durant une assignation provisoire prévue à l'article 5-16.00.

5-3.05

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

- a) durant un congé, pour l'exercice d'une charge publique, de plus d'une (1) session;
- b) durant un congé sans salaire non visé à la clause 5-3.04;
- c) après l'application des dispositions de l'alinéa f) de la clause 5-3.04;
- d) durant l'occupation d'une fonction pédagogique non couverte par l'accréditation sauf dans le cas prévu à l'article 5-16.00;
- 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) durant les deux (2) années d'engagement qui suivent immédiatement celle pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent assumait une charge d'enseignement. Toutefois, cette période de deux (2) ans est prolongée à cinq (5) années dans les cas prévus à l'alinéa M) de la clause 5-4.23.

5-3.06

L'ancienneté accumulée se perd :

- a) par une démission, sauf dans le cas de l'engagement volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant dans un autre collège;
- b) par un congédiement;
- c) par le fait de ne pas avoir été engagé par le Collège durant la période prévue à l'alinéa f) de la clause 5-3.05.

5-3.07

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

5-3.08

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

1. pour la transformation, s'il y a lieu, des heures en années d'ancienneté, aux fins de l'article 5-4.00, le Bureau de placement utilise la règle suivante : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent un (1) an d'ancienneté;
2. quand il est nécessaire de déterminer laquelle ou lequel d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FEC (CEQ), par la convention collective FAC ou par la convention collective FNEEQ (CSN) 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 enseignants en s'assurant que seule l'ancienneté reconnue à la fois en vertu des conventions collectives FEC (CEQ), FAC et FNEEQ (CSN) est retenue;
3. lorsqu'une enseignante ou un enseignant est remplacé dans un collège, son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi est établie par le nouveau collège conformément aux règles en vigueur dans ce collège.

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

5-4.01

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

Aux fins du présent article, le terme "zone" est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il apparaît à l'annexe V-4.

Aux fins du présent article, le terme "secteur" est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il apparaît à l'annexe V-5.

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

5-4.02

Dès que le Collège, aux fins de l'enseignement régulier, entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert 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, il consulte le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, au moins six (6) mois avant que le transfert, la cession ou la modification ne prenne effet.

5-4.03

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

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

B) Lorsqu'une fermeture totale d'un collège, une fermeture totale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, une modification au régime pédagogique ou une modification à un programme d'enseignement décidée par l'autorité compétente occasionne un surplus d'enseignantes ou enseignants dans un collège, les parties nationales, dans le cadre de la clause 2-2.02, peuvent convenir de modalités particulières pour régler ces cas de surplus d'enseignantes et enseignants. À défaut d'entente, les modalités de la sécurité d'emploi prévues à la convention collective s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant visé.

5-4.04

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

5-4.05

Le nombre d'enseignantes et enseignants en surplus, à l'intérieur d'une discipline (ou ce qui a été convenu comme tel en vertu de la clause 5-1.06), est établi par la différence positive entre :

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

et,

- b) d'autre part, la somme de la partie entière du nombre d'enseignantes et enseignants attribué à cette discipline pour l'année d'enseignement suivante selon l'article 8-4.00 et du nombre de charges d'enseignement à temps complet prévu pour la discipline.

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

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

5-4.06

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

- B) Au plus tard le 30 octobre suivant, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant visé s'il constate que la prévision de surplus de personnel établie conformément à la clause 5-4.05, dans sa discipline, 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 enseignants qui lui est alloué selon les articles 4-1.00 et 8-4.00.

- C) L'enseignante ou l'enseignant, mis en disponibilité en vertu des dispositions de l'alinéa A) qui précède, pour qui le Collège prévoit une charge d'enseignement à temps complet, voit sa mise en disponibilité annulée; il en est de même lorsque la charge d'enseignement annuelle de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité atteint quatre-vingts (80) unités.

Si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le premier (1er) avril, elle ne vaut que pour l'année d'engagement pendant laquelle la charge a été occupée et ne peut avoir pour effet d'annuler la mise en disponibilité pour l'année d'engagement suivante.

De plus, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui est en assignation provisoire pour la durée d'une (1) année durant une même année d'engagement.

- D) S'il y a annulation de la mise en disponibilité, 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) 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 dans sa discipline ou 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 d'une recommandation du comité de sélection 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.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui est remplacé 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. De plus, elle ou il est réputé avoir démissionné de son ancien collège à compter de l'entrée en vigueur de son contrat dans son nouveau collège.

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

- 1) les postes d'enseignement disponibles de même que les charges annuelles de remplacement à temps complet par collège et par discipline en indiquant la langue d'enseignement;
- 2) le nom des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, de celles et de ceux qui désirent exercer leur droit de retour, et pour chacune d'elles et chacun d'eux, la date de sa mise en disponibilité, son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son collège et sa langue d'enseignement.

De même, le Bureau de placement fait parvenir à chacun des collèges et des syndicats, pour le 5 juin, le nom des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet, et pour chacune d'elles et chacun d'eux, son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son collège et sa langue d'enseignement.

- C) 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 clause 5-4.07.
- 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 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, à moins qu'elle ou il n'accepte une charge à temps complet à l'éducation des adultes de son collège, l'enseignante ou l'enseignant exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les charges annuelles de remplacement à temps complet dans les collèges de la zone de son collège, dans sa discipline. Si elle ou il le désire, elle ou il exprime son choix pour une charge annuelle de remplacement dans une autre discipline.

Ces choix sont signifiés par écrit au Bureau de placement au plus tard le 13 juin pour la première (1re) liste et au plus tard sept (7) jours après la réception d'une liste pour les deuxième (2e) et troisième (3e) listes.

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

- E) Les postes sont ensuite offerts par le Bureau de placement en appliquant au choix exprimé par l'enseignante ou par l'enseignant, l'ordre d'engagement prévu à l'alinéa a) de la clause 5-4.18 et en respectant les dispositions suivantes :

1. l'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir de son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi pour combler un poste disponible dans un collège d'une autre zone si ce poste disponible est choisi et comblé par une enseignante ou un enseignant d'un collège de cette zone;
2. dans l'application du sous-alinéa 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.18, 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 plusieurs enseignantes ou enseignants sont mis en disponibilité depuis le même nombre d'années, le Bureau de placement désigne celle ou celui qui a le moins d'ancienneté et à ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité.

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 compter de la réception de l'avis écrit à cet effet pour faire connaître sa réponse par écrit. À moins de dispositions contraires prévues au présent article et si le poste offert répond aux conditions apparaissant au sous-alinéa 1 ou au sous-alinéa 2 ci-dessous selon le cas, l'enseignante ou l'enseignant accepte le poste soit dans un collège de sa zone, soit dans un collège d'une autre zone 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, 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 le Bureau de placement ou l'enseignante ou l'enseignant estime qu'elle ou il répond aux exigences du poste.

Dans ce cas, le Collège reçoit l'enseignante ou l'enseignant visé et le comité de sélection prévu à la convention collective examine son aptitude à remplir le poste disponible. Les frais de déplacement sont à la charge du Bureau de placement et remboursables par son collège.

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

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa à qui le Bureau de placement offre un poste dans un autre collège à la suite de la troisième (3e) liste l'accepte mais n'est pas tenu de l'occuper avant la session suivante. Pendant cette période d'attente, elle ou il conserve son lien d'emploi avec le collège qui l'a mis en disponibilité ainsi que sa protection salariale conformément à l'alinéa 1) de la présente clause. Elle ou il accepte une 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 dans son collège, au moins équivalente à sa protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant non remplacé accepte une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un collège de la zone de son collège. Cependant, quand une enseignante ou un enseignant permanent 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 une zone différente de celle qui est déterminée par le Collège où elle ou il enseignait lors de sa mise en disponibilité. Si l'enseignante ou l'enseignant accepte un poste dans un collège d'une autre zone, elle ou il n'est pas tenu d'accepter un poste hors de cette nouvelle zone.

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 réputé avoir démissionné de son ancien collège à partir du moment où le délai de cinq (5) jours prévu au premier (1er) paragraphe de l'alinéa A) de la présente clause pour son droit de retour est expiré.

- H) Sous réserve du droit de l'enseignante ou de l'enseignant de différer l'acceptation de l'indemnité de cessation d'emploi prévue aux clauses 5-4.14 et 5-4.15, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui refuse un poste ou une charge annuelle de remplacement à temps complet qui satisfait aux conditions de l'alinéa F) est rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi. L'enseignante ou l'enseignant est considéré comme démissionnaire de son collège. Il en est de même si l'enseignante ou l'enseignant ne communique pas avec le Collège dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'alinéa F). 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 son nom est rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme démissionnaire de son collège. Toutefois, cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu d'accepter une charge supérieure à celle qui correspond à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités.

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

L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'accepter une charge d'enseignement constituée de cours d'été qui se terminent avant le 24 juin; dans ce cas, ces cours sont considérés comme des cours de la session d'hiver aux fins du calcul de la charge individuelle et l'enseignante ou l'enseignant est tenu de les dispenser jusqu'à la fin; s'il y a empiétement sur sa période de vacances l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré selon la clause 6-1.08.

- 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; le Collège peut lui confier jusqu'à concurrence de la charge correspondante précédemment mentionnée, une activité prévue à la clause 8-3.01 ou, sans que le consentement prévu à la clause 8-1.02 ne soit requis, une fonction connexe pour laquelle elle ou il est compétent, notamment : recherche liée à l'enseignement, innovation pédagogique, encadrement pédagogique général des étudiantes et étudiants. Ces fonctions ne doivent pas être celles qui sont accomplies de façon générale et habituelle par une autre catégorie d'employées ou employés et la CI correspondante, pour une session donnée, est calculée conformément à l'annexe VIII-4.

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. 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.

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

S'il faut combler une charge d'enseignement conformément à l'alinéa 1) après l'affectation prévue au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est tenu de l'accepter mais ne l'occupe que 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 5-4.19.

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

- a) son nom est transmis avant le 1er avril de chaque année pendant laquelle elle ou il conserve sa priorité et inscrit au Bureau de placement. Le Bureau dresse une liste des noms de ces enseignantes et de ces enseignants et la transmet à chaque collège et à chaque syndicat;
- b) elle ou il obtient de son collègue la formule nécessaire pour poser sa candidature et ainsi bénéficier des priorités prévues aux sous-alinéas 20 et 21 de l'alinéa a) de la clause 5-4.18;

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

5-4.09

Chacun des collèges du réseau :

- a) transmet avant le 1er avril, au Bureau de placement, la liste des noms des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;
- b) transmet le 10 mai, au Bureau de placement, la liste des noms des enseignantes et enseignants mis en disponibilité ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;
- c) transmet au Bureau de placement, 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 que le Collège doit combler un tel 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 que le Collège doit combler une telle charge;

- e) informe le Bureau de placement de l'acceptation d'un poste ou d'une charge annuelle de remplacement ou d'une charge à temps complet à l'éducation des adultes 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 le poste ou la charge annuelle de remplacement.

Avant le 1er octobre, le Collège n'engage des enseignantes ou 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 enseignants du réseau collégial conformément au présent article.

Il exerce notamment les fonctions suivantes :

- a) il dresse les listes et recueille les renseignements nécessaires à l'application du présent article;
- b) il transmet à l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité visé les listes prévues aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa B) et à l'alinéa C) de la clause 5-4.07. Il transmet au Syndicat, à la FEC (CEQ), au Collège, à la Fédération des cégeps et au Ministère, les listes et les renseignements prévus au présent article; de plus, il transmet le résultat des opérations de remplacement au plus tard le 30 octobre à l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité visé ainsi qu'aux organismes ci-haut mentionnés; ce bilan contient les choix, les refus et les remplacements des enseignantes et enseignants mis en disponibilité visés;
- c) aux fins de remplacement des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, il fait la vérification et, s'il y a lieu, la correction de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi en s'assurant que le calcul de cette ancienneté reconnue à une enseignante ou à un enseignant est conforme aux règles en vigueur au moment où cette ancienneté a été acquise;
- d) de plus, et aux mêmes fins, dans le cas d'une discipline à spécialités multiples, il établit, à l'intérieur de la discipline, les spécialités qu'une enseignante ou un enseignant dont le nom est inscrit sur la liste est apte à enseigner;
- e) il transmet au Comité paritaire de placement le résultat des vérifications de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et des corrections effectuées de même que l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le Comité paritaire juge des solutions proposées. À défaut d'accord, la présidente ou le président rend une décision finale et sans appel;
- f) il administre les frais de déménagement prévus à l'annexe V-6.

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

5-4.12

Les parties nationales forment un Comité paritaire de placement qui regroupe des représentantes ou des représentants de la FEC (CEQ), du Ministère, de la Fédération des cégeps, de la FNEEQ (CSN) et de la FAC, si ces fédérations syndicales le désirent.

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

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

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

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

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

Le comité paritaire a pour mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties nationales en matière de placement de personnel;
- b) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat;
- c) d'effectuer les opérations prévues à 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 des présentes stipulations bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe V-6.

Le remboursement de ces frais n'est possible que si le nouveau collègue 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.

Indemnité de cessation d'emploi

5-4.14

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non remplacé 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 collègue à titre d'enseignante ou d'enseignant. Aux fins de la présente clause, il ne peut être compté plus de six (6) années de service. Exceptionnellement, pour les années 1996-1997 et 1997-1998, ce maximum est porté à douze (12) années de service.

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

Il en est de même pour l'enseignante ou 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; elle ou il est alors considéré comme démissionnaire mais conserve la priorité d'emploi prévue au sous-alinéa 22 de l'alinéa a) de la clause 5-4.18. À l'expiration de ce délai de douze (12) mois, si elle ou il n'est pas remplacé, elle ou il accepte l'indemnité.

Si elle ou il est remplacé 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 démissionnaire.

5-4.15

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

5-4.16 Préretraite

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

5-4.17 Disposition particulière

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

5-4.18

a) Ordre de priorité d'engagement pour un poste

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

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

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour le même poste, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le comité de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité. Cependant, si l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège le dossier des enseignantes et enseignants visés afin que le comité de sélection prévu à la convention collective fasse un choix.

Un programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 3, 4, 6 à 11 et 16 à 23.

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 non permanent du Collège qui a à son crédit au moins six (6) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il était détentrice ou détenteur d'un poste dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

5. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa A) ou par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;
6. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge 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;

ou

l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement, dans la discipline du poste, de soixante-douze (72) unités ou plus, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, pour un poste dans une autre discipline, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
9. l'enseignante ou l'enseignant engagé par le Collège pour une charge annuelle de remplacement, pour un poste dans la discipline de la charge annuelle de remplacement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
10. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège ayant accumulé moins de trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement 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;
11. 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;

12. 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 1. de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;
13. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège du secteur, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement, selon les dispositions du sous-alinéa 2. de l'alinéa E) 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 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;
15. 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;
16. 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 pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Le nom de la professionnelle ou du professionnel ou de l'employée ou de l'employé de soutien est transmis au comité de sélection prévu à la convention collective afin qu'il examine son aptitude à remplir le poste disponible;
17. l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre d'enseignement secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire dont le nom est transmis par le Bureau de placement au Collège selon les dispositions de la clause 5-4.19;
18. la cadre 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;
19. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel. Le Collège transmet au comité de sélection prévu à la convention collective le nom de l'employée ou de l'employé visé;
20. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, 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 V-7;

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 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 V-7;
22. 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;
23. 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 3, 4, 6, 7 et 10, la période de deux (2) années d'engagement est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à l'alinéa M) de la clause 5-4.23.

b) Ordre de priorité d'engagement pour une charge autre qu'un poste

Si 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 du présent alinéa.

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 la convention collective.

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

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

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 1) de la clause 5-4.07, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
2. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait un poste ou une charge 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;

ou

l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement dans la discipline de la charge d'enseignement, de soixante-douze (72) unités ou plus, 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 du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
5. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège ayant accumulé moins de trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au Collège, jusqu'au terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
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 qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel, pour une pleine charge d'enseignement d'une durée d'une session ou plus. Le Collège transmet au comité de sélection prévu à la convention collective le nom de l'employée ou de l'employé visé;

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

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

c) Candidatures dont le Collège tient compte

Ensuite, avant d'engager une autre enseignante ou un autre enseignant pour un poste ou une charge à l'enseignement régulier, le Collège tient compte des candidatures suivantes qui doivent être soumises par écrit, dans les délais prévus à la convention collective :

- l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours à l'emploi du Collège qui n'a pas à son crédit trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi;
- l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège qui désire changer de discipline;
- l'enseignante ou l'enseignant d'un autre collège;
- l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa a) ou l'alinéa b) de la présente clause, après l'échéance de sa priorité, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

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

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

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

5-4.19 Remplacement intra sectoriel

A) Le remplacement intra sectoriel s'adresse à :

- i) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui, le troisième (3e) lundi de septembre, n'a pas été remplacé selon la clause 5-4.07 et qui n'est pas affecté à une charge d'enseignement correspondant à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités;

ii) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui exprime son choix pour le remplacement intra sectoriel. Ce choix peut viser un poste disponible dans sa zone ou dans une autre zone.

B) Le Bureau de placement fait parvenir, au moment où il expédie la liste prévue à l'alinéa B) de la clause 5-4.07, un avis rappelant à chaque enseignante et enseignant qu'elle ou il peut être soumis au remplacement intra sectoriel prévu à la présente clause.

Le Bureau de placement fait parvenir, le troisième (3e) 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, à chacun des collègues et des syndicats.

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

i) peut exprimer son choix pour un remplacement sur 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 qu'il enseignait l'année de sa mise en disponibilité;

ou

ii) est référé par le Bureau de placement, si elle ou il est mis en disponibilité depuis plus d'un (1) an, sur 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 qu'il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.

D) Les candidatures sont transmises par le Bureau de placement, aux commissions scolaires, selon l'ordre suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa C)i) de la présente clause;
2. l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa C)ii) de la présente clause.

E) Le poste, sur 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 sur plus d'un poste, il tient compte de leur lieu de résidence.

- F) 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 enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège.
- G) 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.
- H) 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.
- I) L'enseignante ou l'enseignant choisi sur un poste au-delà de la zone de cinquante (50) kilomètres bénéficie de frais de déménagement prévus à l'Annexe V-6; ceux-ci sont assumés par le Collège.
- J) L'enseignante ou l'enseignant choisi, occupant une charge d'enseignement à la session d'automne, peut à son choix, être transféré immédiatement ou à la session suivante à l'établissement de l'ordre d'enseignement secondaire.
- K) L'enseignante ou l'enseignant choisi, dont le dossier ne contient pas les crédits nécessaires à la reconnaissance de l'autorisation légale d'enseigner, dispose d'une période maximale de douze (12) mois de recyclage afin d'obtenir l'autorisation légale d'enseigner.

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

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

L) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'une commission scolaire bénéficie de la priorité prévue pour elle ou pour lui à la clause 5-4.18. Dans ce cas, les dispositions du sous-alinéa 2. de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

M) Tout cas litigieux est référé aux parties nationales.

5-4.20

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

5-4.21

Aux fins du présent article, lorsque le Collège comble une charge complète dans une discipline, il évite, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, de la scinder.

5-4.22

L'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel qui obtient un poste en vertu du sous-alinéa 19 de l'alinéa a) ou une charge en vertu du sous-alinéa 6 de l'alinéa b) de la clause 5-4.18 n'accumule aucune ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi. De plus, la charge ou le poste qu'elle ou il détient ne peut générer de priorité pour l'année en cours ou pour les années suivantes, ni être comptabilisé aux fins de l'article 5-2.00.

5-4.23 Recyclage vers un poste réservé

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

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

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

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

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

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

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

Le Collège analyse les projets qui lui sont présentés et transmet, pour consultation, le projet de recyclage de chaque enseignante ou enseignant pour qui il prévoit réserver un poste, au comité de sélection de la discipline où un poste est réservé. Le Collège peut recommander un projet même à l'encontre ou en l'absence d'une recommandation du comité de sélection.

Par la suite, au plus tard le 15 mai, le Collège transmet au comité paritaire de placement les projets dont il recommande l'acceptation, accompagnés des pièces justificatives exigées par le comité paritaire de placement, s'il y a lieu. Le comité paritaire de placement doit donner une réponse au Collège au plus tard le 15 juin.

- E) L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé pour l'enseignante ou l'enseignant visé. À compter du 15 juin, le Collège peut réserver un poste pour une enseignante ou pour un enseignant permanent après avoir :
- a) annulé, s'il y a lieu, la mise en disponibilité des enseignantes ou enseignants en surplus dans la discipline du poste à réserver;
 - b) obtenu du Bureau de placement l'information qu'aucune enseignante ou qu'aucun enseignant mis en disponibilité, dans la zone, dans la discipline du poste à réserver n'est disponible pour combler le poste à réserver;
 - c) reçu du comité paritaire de placement la réponse à l'effet que le recyclage est accordé à l'enseignante ou l'enseignant visé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K) Le comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives concernant le recyclage.

L) Dans les cas d'une suspension temporaire du recyclage selon l'alinéa F) de la présente clause ou d'interruption du recyclage selon l'alinéa G) de la présente clause, le Collège informe le Comité paritaire de placement, en même temps qu'il transmet les projets de recyclage pour l'année suivante, des modifications intervenues dans les projets de recyclage de l'année en cours.

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

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

Section I - Dispositions générales

5-5.01

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

- 1) 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;
- 2) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est inférieur à soixante-dix pour cent (70 %) : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour l'enseignante ou l'enseignant visé, l'enseignante ou l'enseignant payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa contribution;
- 3) aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non remplacé; il est alors considéré à temps complet;
- 4) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé complet sans salaire si elle ou il assume le coût total des régimes, sans contribution du Collège, et si les polices maîtresses ou les régimes le permettent;
- 5) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé partiel sans salaire réputé à temps complet ou à temps partiel, selon le cas, par l'application des alinéas 1) ou 2).

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

5-5.02

Aux fins d'application de la convention collective, on entend par personne à charge la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une enseignante ou d'un enseignant, tels que définis ci-après :

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

- 2) enfant à charge : enfant de l'enseignante ou de l'enseignant, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour laquelle ou pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou de l'enseignant pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:
- a) elle ou il est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
 - b) elle ou il est âgé de 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;
 - c) 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 elle ou il 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 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 d'un autre emploi analogue comportant une rémunération de même ordre qui pourrait lui être offert par le Collège.

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

Une enseignante ou un enseignant qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir produit un certificat médical à cet effet de sa ou de son médecin traitant et après entente avec le Collège, bénéficier d'un retour progressif au travail. Pendant cette période de réadaptation elle ou il assume une charge partielle d'enseignement.

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

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

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

5-5.04

Une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours ⁽¹⁾ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'établisse à la satisfaction du Collège, de sa représentante ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-5.05

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

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

5-5.06

- 1) 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 continuent à contribuer à ces régimes selon les stipulations de la convention collective 1989-1995.

De plus, le régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, si le Comité paritaire prévu au présent article le maintient ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

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

5-5.07

En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus au présent article, le rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquis au Collège.

⁽¹⁾ Lire "vingt-deux (22) jours" au lieu de "huit (8) jours" si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois de travail.

Section II - Comité paritaire

5-5.08

À moins qu'elles ne maintiennent l'actuel comité paritaire, les parties nationales forment avec diligence un comité paritaire unique de quatre (4) personnes, responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie, qui se met à l'oeuvre dès sa formation.

5-5.09

Le Comité paritaire choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard 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 des qualifications équivalentes.

5-5.10

Les parties nationales disposent chacune de un (1) vote. La présidente ou le président dispose de un (1) 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 paritaire ou de sa présidente ou de son président devant un tribunal d'arbitrage.

5-5.11

Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un (1) ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou de ces régimes est entièrement à la charge des participantes et participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

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

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

5-5.13

Le Comité paritaire détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie, prépare, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants au régime. À cette fin, le Comité paritaire peut procéder par appel d'offres aux compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat comporte une disposition particulière 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 paritaire 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 doit stipuler que le Comité paritaire peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

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

5-5.15

De plus et en tout temps, si un assureur choisi par le Comité paritaire modifie les bases de calcul de sa rétention, le Comité paritaire 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 paritaire est tenu de procéder à un nouveau choix.

Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-5.16

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

- 1) une garantie que les facteurs de la formule de rétention et le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;

- 2) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurées et 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;
- 3) la prime pour une période est établie selon le tarif applicable à la participante ou au participant au premier (1er) jour de la période;
- 4) aucune prime n'est payable pour une période si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant au premier (1er) jour de cette période; de même, la prime totale est payable pour une période au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant.

5-5.17

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 paritaire. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus selon les modalités prévues au présent article.

5-5.18

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

5-5.19

Chaque membre du Comité paritaire peut s'absenter de son travail sans perte de salaire ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Elle ou il n'a cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour ses services à ce titre mais son employeur lui verse néanmoins son salaire régulier.

Section III - Régime uniforme d'assurance-vie

5-5.20

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet visé à l'alinéa 1) 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 de trois mille deux cents dollars (3,200 \$) pour l'enseignante ou pour l'enseignant visé à l'alinéa 2) de la clause 5-5.01.

5-5.21

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

Section IV - Régime de base d'assurance-maladie

5-5.22

Le régime couvre au moins, selon les modalités arrêtées par le Comité paritaire :

- les médicaments prescrits sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste et vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou par une ou un médecin dûment autorisé;
- 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.

5-5.23

- 1) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie pour une enseignante ou 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 pour ses personnes à charge : soixante dollars (60 \$) par année;
 - b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24 \$) par année;
 - c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
- 2) Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège paye, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance-maladie, la taxe de neuf pour cent (9 %) qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

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 d'un 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 ou y redevenir admissible aux conditions suivantes :

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

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

2) dans le cadre de l'alinéa précédent, l'assurance prend effet le premier (1er) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

3) 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 remboursables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-5.28

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

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

Section V - Assurance-Traitement

5-5.29

Conformément à la convention collective, une enseignante ou un enseignant a droit pour une période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

- 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;
- 3) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement à moins qu'elle ou il n'utilise les dispositions de la clause 5-5.44;
- 4) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines à l'utilisation au choix de l'enseignante ou de l'enseignant, des jours accumulés de congés de maladie à raison de un (1) jour par jour.

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 prévue 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 et pendant le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer à son régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle ou il verse les cotisations requises par son régime de retraite, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1) de la clause 5-5.29, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations sont partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût qui en résulte est partagé comme celui des autres prestations.

Le Collège ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier des prestations d'assurance traitement selon les alinéas 1), 2) et 3) de la clause 5-5.29, ou selon la clause 5-5.33 et, ensuite, selon l'alinéa 4) de la clause 5-5.29. Toutefois, le fait pour une enseignante ou pour un enseignant de ne pas se prévaloir de l'alinéa 4) de la clause 5-5.29 ne peut empêcher le Collège de résilier le contrat d'engagement de cette enseignante ou de cet enseignant.

5-5.32

- 1) Les prestations versées en vertu de la clause 5-5.29 sont réduites des prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi fédérale, autre que la Loi sur l'assurance-chômage, ou provinciale sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. Le Collège déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu de l'alinéa 1) de la clause 5-5.29 lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la Société de l'assurance-automobile du Québec.

À compter de la soixante et unième (61e) journée d'une invalidité et à la demande écrite du Collège accompagnée des formulaires appropriés, l'enseignante ou l'enseignant présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale en fait la demande et se soumet aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-5.31 ne s'effectue qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher la prestation prévue par la loi. Dans le cas où la prestation prévue par une loi est accordée rétroactivement à la première (1re) journée d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant rembourse au Collège, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-5.31 qu'elle ou il aurait touchée en trop.

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

- 2) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées 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 des déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-chômage); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue les déductions, les contributions et les cotisations requises par la loi ou par 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 :

- 1) l'enseignante ou l'enseignant reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou il recevait à la date de l'accident, le salaire de base étant calculé selon les mêmes modalités que celles qui apparaissent à la clause 5-5.30. L'enseignante ou l'enseignant est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente;
- 2) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas 2) et 3) de la clause 5-5.29, la prestation versée par le Collège pour le solde des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations des alinéas 2) ou 3), le cas échéant, de la clause 5-5.29;
- 3) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, totale ou partielle, l'enseignante ou l'enseignant a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son salaire net le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable duquel le Collège effectue les déductions, les contributions et les 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 requises pour permettre ce remboursement;

- 4) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa 2) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial d'une prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- 5) 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 1) et 3) de la présente clause, le salaire net est constitué du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-chômage et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations au régime d'assurance et de la cotisation syndicale.

5-5.34

Le dernier paiement d'une prestation est celui qui est 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 (1/260) 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 ne donne droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out.

5-5.37

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

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

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

Enfin, dans le cas où la prestation prévue par une loi est accordée rétroactivement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse au Collège le montant impliqué.

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 et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège. À son retour au travail, le Collège peut exiger, d'une enseignante ou d'un enseignant, qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Dans l'éventualité où l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou par l'enseignant, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3e) dont la décision est sans appel et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Le Collège traite 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 les procédures de règlement d'un grief et d'arbitrage.

5-5.40

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

5-5.41

Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année d'enseignement, le nombre de jours crédités selon l'alinéa 1) de la clause 5-5.40 pour l'année visée est réduit au prorata du nombre de mois complets pour lesquels elle ou il a fourni la disponibilité prévue par son contrat.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou il ne fournit pas la disponibilité prévue par son contrat pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon l'alinéa 1) de la clause 5-5.40 est réduit au prorata du nombre de mois complets pour lesquels elle ou il a fourni la disponibilité prévue par son contrat.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 5-6.08 et les congés prévus aux clauses 5-6.20 et 5-6.28 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année visée.

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 8-4.05.

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

L'invalidité en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeure couverte selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une enseignante ou un enseignant a droit à la prestation prévue à la convention collective 1989-1995 ou à la prestation prévue à l'alinéa 2) de la clause 5-5.29 déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon la clause 5-5.29. L'enseignante ou l'enseignant invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.

5-5.44

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 :

- 1) en un seul versement lors de sa retraite, de son décès, de sa démission ou de son congédiement;
- 2) au moment de la mise à la retraite, sous forme d'un congé basé sur le solde, en nombre de jours, de la réserve accumulée. Ce congé ne dépasse pas six (6) mois.

La valeur des jours convertibles en espèces au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives à son régime de retraite ou pour augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement durant la deuxième (2e) année d'invalidité. Les jours au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 30 juin 1973 peuvent également être utilisés pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoient cette utilisation, notamment en cas de congé parental prévu à l'article 5-6.00.

5-5.45

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

- 1) les jours crédités en vertu de l'alinéa 1) de la clause 5-5.40;
- 2) après épuisement des jours mentionnés en 1), les autres jours convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sauf pour les jours transportés en vertu du protocole SPEQ;
- 3) après épuisement des jours mentionnés en 1) et en 2), les jours non convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;
- 4) enfin, les jours transportés en vertu du protocole SPEQ.

Section VI - Dispositions particulières

5-5.46

Un congé prévu au présent article, d'une durée de trois (3) mois ou moins, ne peut modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Pendant un congé prévu au présent article, d'une durée de plus de trois (3) mois, l'enseignante ou l'enseignant conserve à son crédit, aux fins d'obtention de la permanence, le temps d'enseignement accompli avant le début du congé. Dès son retour, le temps d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant s'accumule à nouveau.

Article 5-6.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

5-6.01

L'indemnité du 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 paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

5-6.02

Aux fins de l'application du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme qui satisfont l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) sont mariés et cohabitent;
- b) vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5-6.03

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 du secteur public ou parapublic.

5-6.04

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.

5-6.05

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.

5-6.06

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet d'accorder 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.

5-6.07

Aux fins d'application du présent article exclusivement, les expressions "enseignante à temps partiel" et "enseignant à temps partiel" comprennent également l'enseignante et l'enseignant chargés de cours pour la durée de leur contrat.

⁽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

5-6.08

L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines consécutives, sous réserve de la clause 5-6.11.

L'enseignante dont la grossesse débute alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement, total, à mi-temps ou partiel, prévu au présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-6.13 et 5-6.16, selon le cas.

L'enseignant dont la conjointe décède pendant son congé de maternité se voit transférer la partie non utilisée des vingt (20) semaines de ce congé et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

5-6.09

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.

5-6.10

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

5-6.11

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.

5-6.12

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 de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

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

Sous-section A) : Cas admissible à l'assurance-chômage

5-6.13

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-6.18 :

- 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 le taux hebdomadaire de prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

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

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de 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 de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des ressources humaines Canada, l'indemnité complémentaire prévue au premier paragraphe du présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié des prestations d'assurance-chômage;

(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.

- 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 semaine du congé de maternité.

5-6.14

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-6.11, 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.

5-6.15

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, indemnités et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Sous-section B) : Cas non admissible à l'assurance-chômage

5-6.16

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 sa 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;

- 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 %).

5-6.17

Dans un cas prévu aux clauses 5-6.13 et 5-6.16 :

- 1) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;
- 2) 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 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 mécanographique;
- 3) 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 5-6.13 et 5-6.16 est réputée avoir été remplie, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa;

- 4) le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante 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, la période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 5-6.24 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

- 5) le Collège cesse de verser l'indemnité à la fin du contrat de l'enseignante non permanente. Par la suite, si cette enseignante est rengagée en vertu de l'alinéa A) ou de l'alinéa B) de la clause 5-4.18, 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 5-6.13 ou à la clause 5-6.16 selon le cas, et l'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines restantes.

5-6.18

L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ à verser par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite de l'indemnité à verser en vertu de la clause 5-6.13.

Dans le cas où les dispositions du troisième paragraphe de l'alinéa 2) de la clause 5-6.13 s'appliquent, cette soustraction est faite en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

5-6.19

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-6.20, l'enseignante bénéficie, si elle y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;

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

- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de 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 5-6.20 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 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.

5-6.20

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 est 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. Elle conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité d'utiliser des jours de congés de maladie prévue à l'article 5-5.00.

5-6.21

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

5-6.22

Le Collège fait parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-6.42.

L'enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-6.23

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 - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Sous-section A) : Affectation provisoire et congé spécial

5-6.24

L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge, dans les cas suivants :

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

L'enseignante présente dans 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 en retrait préventif affectée à une autre charge conserve les droits et les privilèges rattachés à sa charge.

Si elle n'est pas affectée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute aussitôt. À moins qu'elle ne soit par la suite affectée de façon provisoire, ce qui met alors fin au congé spécial, ce congé se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

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 anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, 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.

Sous-section B) : Autre congé spécial

5-6.25

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

- 1) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- 2) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- 3) pour une visite, reliée à la grossesse, effectuée chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical.

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.

5-6.26

Durant un congé spécial octroyé en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.19, si elle y a normalement droit, et à la clause 5-6.23. L'enseignante visée à la clause 5-6.25 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas de l'alinéa 3) de la clause 5-6.25, l'enseignante épuise d'abord les quatre (4) jours prévus à cet alinéa.

Section IV - Autres congés parentaux

Sous-section A) : Congé de paternité

5-6.27

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 prend entre le début du processus d'accouchement et le quinzième 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.

Sous-section B) : Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

5-6.28

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 prend après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec le Collège.

5-6.29

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

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

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

5-6.30

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-6.28, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

5-6.31

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

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue 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.

5-6.32

Le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.28 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 5-6.31, 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.

Sous-section C) : Congé sans traitement

5-6.33

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

5-6.34

Au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et conserve son expérience. Elle ou il 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 congés de maladie prévus à l'article 5-5.00.

5-6.35

L'enseignante ou l'enseignant prend ses 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 5-6.33, sous réserve des modalités de la sécurité d'emploi prévues à 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 5-6.36, 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.

Sous-section D) : Prolongations additionnelles

5-6.36

- 1) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.28, 5-6.33 et 5-6.41, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son collège pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Elle ou il en avise le Collège par écrit avant le 1er novembre, le 1er mars ou le 1er juin, selon le cas. Elle ou il accumule son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi comme si elle ou il était à temps complet et maintient sa permanence.
- 2) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08 et 5-6.28, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut, si elle ou il présente une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, travailler à demi-temps à son Collège jusqu'à l'expiration de son contrat.
- 3) Au terme de ses deux (2) années de travail à demi-temps, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut si elle ou il présente une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, avec l'accord du Collège, travailler à temps partiel pendant une période n'excédant pas deux (2) ans. Dans ce cas, son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi s'accumule au prorata de sa charge et elle ou il conserve sa permanence.
- 4) Sous réserve des alinéas 1) et 2) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

5-6.37

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des dispositions de l'alinéa 1) ou de l'alinéa 3) de la clause 5-6.36 est réputé à temps complet aux fins des modalités de la sécurité d'emploi durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps ou à temps partiel.

5-6.38

Si l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de la clause 5-6.36, 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.

Sous-section E) : Congé pour responsabilités parentales

5-6.39

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 l'enseignant afin de permettre sa présence auprès de son enfant mineur handicapé, malade ou ayant des difficultés de développement socio-affectif.

Pendant la durée de ce congé, l'ancienneté s'accumule selon les mêmes modalités qu'avant la prise du congé.

5-6.40

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 ou d'expérience.

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

Section V - Dispositions diverses

5-6.41

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 5-6.08 et de la présente clause ne peuvent s'appliquer concurremment.

5-6.42

Un congé visé à la clause 5-6.28, au premier (1er) paragraphe de la clause 5-6.31 et au premier (1er) paragraphe de la clause 5-6.33 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.

5-6.43

Le Collège fait parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant, au cours de la quatrième 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 5-6.42.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-6.44

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 démissionnaire 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 trente (30) jours avant son retour, qui coïncide avec le début d'une session, sauf entente contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

5-6.45

L'enseignante ou l'enseignant qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu aux clauses 5-6.27, 5-6.28 ou 5-6.29, selon le cas, bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.19, si elle ou il y a normalement droit, et à la clause 5-6.23.

5-6.46

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.

5-6.47

L'enseignante qui a bénéficié d'un congé de maternité, a droit à des vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle a travaillé, soit un cinquième (1/5) du salaire qu'elle a gagné durant cette période. Cependant, la période de vingt (20) semaines prévue à la clause 5-6.08 et la période prévue à la clause 5-6.41, de même que la période de dix (10) semaines prévue à la clause 5-6.28, sont considérées comme du temps travaillé et payé.

5-6.48

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

5-6.49

Sauf pour les congés prévus aux clauses 5-6.08 et 5-6.28, l'enseignante ou l'enseignant indique dans sa demande la date prévue de son retour.

5-6.50

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.28, 5-6.33 et 5-6.41 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.

5-6.51

En ce qui a trait au calcul de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 5-6.08, 5-6.28, 5-6.33 et 5-6.41 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était à temps complet.

5-6.52

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, ne peut excéder 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 5-6.28 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

5-6.53

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.

5-6.54

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 - Congé pour activités professionnelles

5-7.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé pour activités professionnelles est considéré à l'emploi du Collège avec les droits et les avantages prévus aux présentes stipulations sauf pour le salaire dans le cas d'un congé pour activités professionnelles sans salaire.

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

5-7.02

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

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

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de a) et b) ne subit pas de réduction de salaire.

5-7.03

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, si elle ou il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou de 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.

5-7.04

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée minimale de un (1) an et d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à un programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

5-7.05

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

5-7.06

L'autorisation du Collège à l'enseignante ou l'enseignant visé par les clauses 5-7.04 et 5-7.05 prévoit la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date coïncide avec celle du début d'une session.

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

Article 5-8.00 - Charge publique

5-8.01

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

5-8.02

L'enseignante ou l'enseignant qui pose sa candidature à l'occasion d'une élection conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite. 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.

5-8.03

L'enseignante ou l'enseignant élu lors d'une élection prévue à la clause 5-8.01, de même que l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé à une fonction civique autre que députée ou député, mairessé ou maire, conseillère ou conseiller municipal ou commissaire d'école, ou à une fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, moyennant un avis écrit dans un délai raisonnable suivant l'élection ou la nomination, un congé sans salaire pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

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

Si toutefois ces absences portent un préjudice grave à sa charge, l'enseignante ou l'enseignant peut convenir avec le département et le Collège des modalités permettant la prestation de son enseignement. Cependant, le Collège peut, après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que l'enseignante ou l'enseignant prenne un congé sans salaire. L'enseignante ou l'enseignant peut alors continuer de participer aux régimes contributifs d'assurance-groupe et de retraite pourvu qu'elle ou il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la ou les polices maîtresses le permettent.

5-8.04

Au terme de son mandat, à la suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, l'enseignante ou l'enseignant avise le Collège au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de son désir de reprendre le travail de façon régulière. L'enseignante ou l'enseignant reprend alors un poste semblable à celui qu'elle ou 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 demeure en congé pour charge publique.

5-8.05

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, un congé pour charge publique d'une durée d'une (1) session ou moins ne modifie pas les droits et les avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-9.00 - Jours fériés

5-9.01

Durant la session, l'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de jours fériés, aux congés prévus pour les étudiantes et étudiants au calendrier scolaire.

5-9.02

Aux fins exclusives de la clause 5-9.01, on entend par "session" (automne ou hiver) la période s'étendant du début des cours des étudiantes et étudiants au dernier jour d'évaluation selon le calendrier scolaire.

Article 5-10.00 - Congés spéciaux

5-10.01

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

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

5-10.02

Dans les cas visés aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 5-10.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel et, si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, elle ou il a droit à un (1) autre jour ouvrable additionnel.

5-10.03

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

5-10.04

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

5-10.05

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.

5-10.06

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

Article 5-11.00 - Congé mi-temps

5-11.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire et conserve sa permanence.

5-11.02

À moins de dispositions contraires dans les présentes stipulations, l'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est considéré comme une enseignante ou comme un enseignant à demi-temps en ce qui a trait aux congés de maternité, aux régimes d'assurance et de retraite. Toutefois, cette enseignante ou cet enseignant est considéré à temps complet si elle ou il le désire aux fins d'admissibilité au régime de retraite, et le Collège n'est alors tenu de verser que la cotisation afférente au demi-salaire. Le solde des cotisations est payé en entier par l'enseignante ou par l'enseignant.

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

5-11.03

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 un enseignant assumerait 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.

5-11.04

L'enseignante ou l'enseignant obtient du Collège un congé mi-temps pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis fourni au Collège avant le 15 mars et l'autorisation écrite du Collège donnée avant le 1er avril, autorisation qui ne peut être refusée sans un motif raisonnable.

5-11.05

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule pendant ce congé :

- a) une (1) année d'ancienneté par année de congé, pour les deux (2) premières années;
- b) une demi-année (½) d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire.

5-11.06

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des clauses 5-11.01 à 5-11.05 inclusivement peut réintégrer son poste d'enseignante ou d'enseignant à temps complet pour l'année scolaire suivante si elle ou il avise le Collège avant le 15 mars, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

Article 5-12.00 - Échange inter-collèges

5-12.01

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

- a) il s'agit 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 Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective.

5-12.02

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

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

5-12.03

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

5-12.04

Après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, un Collège peut mettre fin à cet échange à la fin d'une session par un avis d'un (1) mois à cet effet.

5-12.05

Après la durée maximale prévue à l'alinéa b) de la clause 5-12.01, si les deux (2) enseignantes ou enseignants sont d'accord et que chacun des départements et des Collèges visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des collèges, selon la procédure prévue à la convention collective.

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

Article 5-13.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

5-13.01

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une enseignante ou 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.

L'obtention de ce congé nécessite l'accord écrit du Collège.

5-13.02

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

Le régime est à traitement différé lorsque la période de congé est à la fin du régime et à traitement anticipé dans tous les autres cas.

5-13.03

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

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 5-13.14, 5-13.17 et 5-13.18; toutefois, le congé débute au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

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

5-13.04

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

5-13.05

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

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

5-13.06

Seule l'enseignante ou seul l'enseignant permanent qui n'est pas mis en disponibilité est admissible au congé à traitement différé ou anticipé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant invalide.

Le Collège peut accepter la demande de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant en congé sans traitement à la condition que le retour de l'enseignante ou de l'enseignant s'effectue avant le début du régime.

5-13.07

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

Les demandes de participation au régime de congé à traitement différé sont traitées en fonction de la période de congé.

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège accepte les demandes qui font en sorte que, pour une discipline donnée, pour une période donnée, au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant soit en congé.

Lorsque le nombre de demandes est tel que plus d'une (1) enseignante ou plus d'un (1) enseignant d'une discipline bénéficieraient simultanément de la période de congé, le Collège n'est pas tenu d'accepter un nombre de demandes qui ferait en sorte que plus de dix pour cent (10 %) du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline soient simultanément en congé.

Lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de plusieurs enseignantes ou de plusieurs enseignants, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique.

5-13.08

Au terme de la période de congé, au terme d'un congé de maternité 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 sous réserve des dispositions de la convention collective et elle ou il demeure à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

5-13.09

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous 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 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables.

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

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

5-13.10

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

5-13.11

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

5-13.12

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du salaire qu'elle ou 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 sur les régimes de retraite applicable à cette enseignante ou à cet enseignant.

5-13.13

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

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il rembourse, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé moins le montant déjà déduit de son traitement pendant la période de travail selon la clause 5-13.09;
- b) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'enseignante ou par l'enseignant ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'enseignante ou par l'enseignant durant la période de congé moins le montant déjà déduit du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant pendant la période de travail selon la clause 5-13.09. Si le solde est négatif, le Collège rembourse, sans intérêt, ce solde à l'enseignante ou à l'enseignant. S'il est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse, sans intérêt, ce solde au Collège.
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de combler les écarts de pension ainsi créés; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux cents pour cent (200 %) RREGOP et RRCE, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'enseignante ou à l'enseignant.

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

5-13.14

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où la durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) ou d) de la clause 5-13.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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.

5-13.15

- a) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais après la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent mais sans perte de droits pour le régime de retraite. Les cotisations versées en trop ne sont pas exigibles (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).
- b) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité si son congé est alors terminé, sinon, à la fin de la période de congé. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite; les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).
- c) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais avant la période de congé, le congé ne peut commencer et le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite; les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

Malgré les paragraphes précédents, le régime continue tant que l'enseignante ou l'enseignant reçoit un plein salaire annuel. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime.

De plus, si l'enseignante ou l'enseignant est remplacé avant le 1er octobre, le régime peut être transféré chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

5-13.16

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 5-13.13 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible, le traitement non versé est remboursé et la cotisation au régime de retraite n'est pas perçue sur ce remboursement.

5-13.17

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

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

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

elle ou il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. A compter de la date prévue de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit aux prestations d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par le régime. Les prestations d'assurance-traitement sont basées sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle ou il est encore invalide à l'expiration du régime, elle ou il reçoit alors des prestations d'assurance-traitement basées sur son traitement régulier;

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

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et les prestations d'assurance-traitement sont basées sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit les prestations d'assurance-traitement basées sur son traitement régulier;

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

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et les prestations d'assurance-traitement sont basées sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité;

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

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

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

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

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

à compter du début du quatrième (4e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux prestations d'assurance-traitement basée sur son traitement 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, les prestations d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant sont basées sur le traitement prévu au régime;

- f) les périodes d'interruption prévues à l'alinéa e) et au sous-alinéa i) de l'alinéa d) sont exclues de la durée du régime;
- g) l'invalidité dure plus de deux (2) ans :

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

- i) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);
- ii) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, la cotisation aux fins du régime de retraite n'est pas perçue sur ce montant et la pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

5-13.18

Advenant un congé de maternité de vingt (20) semaines qui débute avant ou après la période de congé ou qui débute pendant la période de congé dans le cas d'un congé qui se situe en totalité avant la période de travail, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-chômage est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, l'enseignante peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que les prestations prévues pour le congé de maternité. La cotisation au régime de retraite est perçue sur le montant ainsi remboursé.

5-13.19

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

5-13.20

Dans un cas non prévu au présent article, il y a entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

Article 5-14.00 - Changement technologique

5-14.01

Un changement technologique consiste en la mise en service par le Collège d'équipements ou de supports techniques de laboratoires ou d'ateliers différents par leur nature ou leur espèce de ceux utilisés antérieurement, si cette mise en service a pour effet d'exiger de façon substantielle une mise à jour des connaissances et des habiletés d'une enseignante ou d'un enseignant pour lui permettre d'effectuer la charge d'enseignement décrite à la clause 8-3.01.

5-14.02

Avant de procéder à un changement technologique, le Collège consulte le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective au moins six (6) mois avant l'introduction d'un tel changement.

5-14.03

Afin de permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'effectuer, s'il y a lieu, la mise à jour reliée à l'introduction d'un changement technologique, le Collège dispose des ressources qui lui sont consenties en application de l'alinéa b) de la clause 8-4.03.

Article 5-15.00 - Prêt de services

5-15.01

Le prêt de services consiste en ce qu'un organisme autre que le Collège utilise les services d'une enseignante ou d'un enseignant consentant qui continue de recevoir son salaire du Collège, sous réserve des dispositions du présent article.

5-15.02

Le Collège, l'enseignante ou l'enseignant visé et l'organisme conviennent de la période et des conditions du prêt de services. Le Collège transmet au Syndicat une copie de l'entente signée.

5-15.03

L'enseignante ou l'enseignant dont les services sont prêtés conserve les droits et les avantages prévus à la convention collective.

5-15.04

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant visé par un prêt de services reprend sa charge ou son poste, selon le cas, sous réserve des dispositions de la convention collective.

Article 5-16.00 - Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel

5-16.01

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

5-16.02

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

5-16.03

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 coïncide avec le début d'une session.

5-16.04

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.

5-16.05

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

5-16.06

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

Au terme de son assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité réintègre sa catégorie de personnel, avec les droits et privilèges dont bénéficie une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, comme si elle ou il n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

5-16.07

L'assignation provisoire est d'une durée minimale de une (1) session et d'une durée maximale de un (1) an, renouvelable.

Article 5-17.00 - Responsabilité civile

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

5-17.01

Le Collège s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante et tout enseignant dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard.

5-17.02

Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage toute enseignante et tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où une perte, un vol ou une destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-17.03

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

Article 5-18.00 - Sanctions

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

5-18.01

Lorsque le Collège veut imposer une sanction à une enseignante ou un enseignant, il doit recourir à une (1) des deux (2) procédures décrites en 5-18.02 et 5-18.03.

5-18.02

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiantes et étudiants un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate,

a) le Collège :

1. 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 la suspension, et en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat;
2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat de son intention de prendre action, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réintégré sans préjudice.

b) Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date où le Syndicat est saisi de l'intention du Collège de prendre action pour se rencontrer et étudier le cas suivant la procédure définie à l'article 4-3.00.

Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la rencontre, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.

Sans préjudice à son droit de recours à la procédure de règlement d'un grief, l'enseignante ou l'enseignant peut se faire entendre lors de cette rencontre.

c) L'enseignante ou l'enseignant peut faire parvenir sa démission écrite au Collège depuis le moment de sa suspension et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Collège.

5-18.03

Dans les cas autres que ceux mentionnés à la clause 5-18.02, le Collège ne peut imposer une sanction à une enseignante ou un enseignant sans avoir rempli les conditions suivantes :

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

5-18.04

Toute décision relative à une sanction doit être communiquée par écrit à l'enseignante ou l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat avec ses motifs. Sur réception de cette décision, l'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent, faire parvenir au Collège sa démission écrite et, au Syndicat, une copie de sa démission.

5-18.05

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

5-18.06

Dans les cas prévus à la clause 5-18.03, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 1er avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa a) de la clause 5-18.03 doit être justifié par un fait survenu après cette date.

5-18.07

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

5-18.08

En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier qui comprend :

- a) 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;
- f) les documents relatifs à la classification et au classement d'une enseignante ou d'un enseignant.

Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant peut être consulté par les représentantes ou représentants des parties lors d'une rencontre conformément à l'article 4-3.00.

5-18.09

L'enseignante ou l'enseignant est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ou une pièce incriminante ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que l'enseignante ou l'enseignant a pris connaissance de la remarque. Cette attestation est versée au dossier avec la remarque ou la pièce, et copie en est immédiatement transmise au Syndicat.

5-18.10

Toute remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant peut être contestée par l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat par la procédure prévue à l'article 4-3.00 ou par la procédure d'un grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant après avoir rencontré le Syndicat selon la procédure prévue à l'article 4-3.00, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-18.11

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou l'enseignant à tout comité créé par le Ministère ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.

L'enseignante ou l'enseignant peut également exiger que soit portée à son dossier, toute appréciation favorable à son sujet de la part du tribunal d'arbitrage.

5-18.12

Copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.08 est remise à l'enseignante ou l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

5-18.13

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

5-18.14

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

5-18.15

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de toute autre sanction pour juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et a l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintienne, modifie ou rejette en partie ou au total cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou l'enseignant, il tient compte du salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31).

5-18.16

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

Article 5-19.00 - Santé et sécurité au travail

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

5-19.01

En vue d'assurer le bien-être, de prévenir les maladies et accidents du travail, le Collège s'engage à maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, 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 normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

5-19.02

En cas d'accident du travail ou de déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe le Syndicat.

5-19.03

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

5-19.04

Après avoir rencontré le Syndicat, conformément à l'article 4-3.00, le Collège verse une somme forfaitaire ou fournit gratuitement aux enseignantes et enseignants tout vêtement spécial qu'elles ou ils doivent porter à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Le Collège verse une somme forfaitaire ou fournit :

- a) les uniformes aux infirmières et infirmiers qui doivent faire des stages dans des centres de santé;
- b) les uniformes des enseignantes et enseignants des techniques para-médicales lorsque les milieux de stage l'exigent;
- c) les vêtements et les équipements nécessaires pour l'éducation physique;
- d) les sarraus pour les laboratoires.

5-19.05

Les vêtements spéciaux fournis par le Collège, conformément au présent article, demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure; il appartient au Collège de décider si un vêtement doit être remplacé.

5-19.06

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

5-19.07

Le Collège et le Syndicat se rencontrent conformément à l'article 4-3.00 sur tout litige que lui soumet le Syndicat relativement à la santé et à la sécurité au travail.

À cet effet, le Collège fournit, s'il y a lieu, la documentation pertinente qu'il possède.

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Salaire

6-1.01

Aux fins du présent article, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est fixé selon l'article 6-4.00 et l'annexe VI-1 par l'expérience et la scolarité définies aux articles 6-2.00 et 6-3.00. Ce salaire comprend la rémunération due pour les vacances.

Malgré ce qui précède, l'expérience acquise par une enseignante ou un enseignant au cours de l'année 1983 ne peut servir à la détermination de son salaire et l'enseignante ou l'enseignant ne peut pas accumuler plus d'une (1) année d'expérience au cours des deux (2) années d'engagement 1982-83 et 1983-84. L'année d'expérience acquise, le cas échéant, pendant ces deux (2) années d'engagement ne sert à déterminer le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant qu'à compter du début de l'année d'engagement 1984-85.

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

6-1.02

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet calculé selon les dispositions de la clause 8-4.05.

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 8-4.05. Toutefois, dans ce cas, la CI_t est déterminée de la façon suivante :

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

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

6-1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle, suppléance temporaire) reçoit pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-4.00 et l'Annexe VI-1. Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances.

6-1.04

Le supplément permanent accordé par le Gouvernement à l'enseignante ou à l'enseignant chef de section permanent et maintenant transféré au Collège fait partie du salaire de base.

6-1.05

Sous réserve de l'article 6-3.00, 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 d'une enseignante ou d'un enseignant se fait deux (2) fois par année. S'il y a lieu, le rajustement du salaire fait à la suite d'un reclassement prend effet rétroactivement :

- a) au 1er septembre de l'année d'engagement en cours si :
 - 1. au 31 août précédent, l'enseignante ou l'enseignant avait terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;
 - 2. elle ou il a fourni, avant le 31 octobre de cette année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01;

- b) au début de la quatorzième (14e) période de paye de l'année d'engagement en cours si :
 - 1. à la fin de la treizième (13e) période de paye de cette année d'engagement, l'enseignante ou l'enseignant avait terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;
 - 2. elle ou il a fourni, avant le 31 mars de cette année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01.

6-1.07

Le fait de l'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide aucune attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant délivrée par la ou le ministre de l'Éducation avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

6-1.08

Chaque jour de travail effectué par une enseignante ou par un enseignant à la demande du Collège durant un jour férié visé à l'article 5-9.00 et durant ses vacances annuelles, est rémunéré au taux de un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant n'est jamais rémunéré pour moins d'une demi-journée.

Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience

6-2.01

Aux fins d'application de la convention collective, à partir de son entrée en vigueur, constitue une année d'expérience :

- a) une année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;
- b) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans 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 d'un (1) mois, selon les règles suivantes :

12 mois	:	1 année
52 semaines	:	1 année

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

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

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

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

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

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

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

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

L'expérience professionnelle ou industrielle pertinente acquise à temps partiel est reconnue à l'enseignante ou à l'enseignant suivant les règles du présent alinéa en y apportant les adaptations nécessaires;

- c) l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;
- d) le temps d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou chargée ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience; le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. L'enseignante ou l'enseignant ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à plein temps; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

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

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

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant une même année d'engagement.

- e) L'année d'enseignement pendant laquelle une enseignante ou un enseignant, malgré une (1) ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité au sens de la convention collective pendant au moins cinq (5) mois.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération pour activités syndicales, d'un congé pour activités professionnelles ou de perfectionnement avec salaire est réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience.

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule une demi-année d'expérience par année de congé pour sa charge au Collège de même que l'expérience pertinente conformément au présent article.

Sauf stipulation expresse à l'effet contraire, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un autre type de congé accumule l'expérience d'enseignement correspondante à sa charge au Collège et l'expérience pertinente conformément au présent article.

6-2.02

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

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité est replacé et que le nombre d'années d'expérience que lui reconnaît son nouveau Collège est inférieur au nombre que lui reconnaissait son Collège d'origine, le salaire de cette enseignante ou de cet enseignant est établi en fonction du nombre d'années d'expérience que lui reconnaissait son Collège d'origine tant et aussi longtemps que son nouveau Collège ne lui reconnaîtra pas, conformément à la clause 6-2.01, un nombre plus grand d'années d'expérience.

6-2.05

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

Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité

6-3.01

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

6-3.02

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.

6-3.03

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation officielle de scolarité de la ou du Ministre peut, si elle ou il estime avoir droit à la reconnaissance d'une année entière de scolarité additionnelle selon les données du Manuel d'évaluation, demander au Collège de modifier sa catégorie (scolarité) et son salaire en conséquence.

Le Collège transmet le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant conformément à la clause 6-3.05.

Le Collège peut en outre modifier de façon provisoire la catégorie (scolarité) de l'enseignante ou de l'enseignant et en conséquence son salaire.

6-3.04

En aucun cas, le Collège ne peut modifier à la baisse une évaluation provisoire de scolarité.

6-3.05

Le Collège transmet au Ministère la copie du dossier complet relatif à la scolarité de chaque enseignante ou de chaque enseignant dans les cas visés aux clauses 6-3.02 et 6-3.03. Cette transmission de dossier se fait dans le meilleur délai mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés par la clause 6-3.01.

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

6-3.06

À l'enseignante ou à l'enseignant visé par les clauses 6-3.02 et 6-3.03, la ou le Ministre délivre une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte par cette enseignante ou par cet enseignant conformément au Manuel d'évaluation en vigueur à la date de la signature de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.

6-3.07

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.

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

6-3.08

L'attestation officielle de scolarité délivrée par la ou le 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.

6-3.09

Si l'attestation officielle de scolarité délivrée par la ou le 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 rajusté 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 rajusté à cette date.

Dans le cas où le Collège, en vertu des dispositions du présent article, verse rétroactivement à l'enseignante ou à l'enseignant un montant d'argent, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause 9-2.18, 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 délivrée par la ou le 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 rajusté à partir de la date de réception par l'enseignante ou par l'enseignant de cette attestation.

6-3.10

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la FEC (CEQ) nomme une (1) représentante ou un (1) représentant accrédité auprès de la ou du Ministre. La ou le Ministre consulte cette représentante ou ce représentant avant d'ajouter une nouvelle décision au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

6-3.11

La représentante ou le représentant accrédité avise la ou le Ministre dans les trente (30) jours qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au Manuel

d'évaluation de la scolarité. Cependant, le délai de trente (30) jours ne court pas durant les mois de juillet et août.

6-3.12

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 de la réception de l'attestation par l'enseignante ou par l'enseignant, déposer une plainte au Comité de révision prévu à la clause 6-3.13. Le Syndicat et le Collège peuvent aussi déposer une plainte au Comité de révision aux mêmes conditions. Cependant, le délai de soixante (60) jours ne court pas durant les mois de juillet et août.

6-3.13

Le Comité de révision est constitué comme suit :

- d'une (1) présidente ou d'un (1) président nommé pour le secteur de l'Éducation;
- d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de la partie patronale nationale;
- d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de la FEC (CEQ).

6-3.14

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 inscrites dans le Manuel d'évaluation de la scolarité, ni de les modifier.

6-3.15

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.

6-3.16

Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président et les coûts de secrétariat du Comité de révision sont à la charge du Gouvernement. Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné au Comité de révision sont à la charge de l'organisme qui l'a désigné.

6-3.17

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).

6-3.18

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

6-3.19

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

Le Comité-conseil est constitué comme suit :

- d'une (1) présidente ou d'un (1) président nommé pour le secteur de l'Éducation;
- d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de la partie patronale nationale;
- d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de la FEC (CEQ).

Pour être recevable, la plainte ou la suggestion est formulée par la ou le membre désigné par la FEC (CEQ).

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 d'une ou d'un membre désigné au comité-conseil sont à la charge de l'organisme qui l'a désigné.

6-3.20

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.

6-3.21

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 rajustement rétroactif, 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 terminées avant le 1er septembre sans toutefois excéder le 1er septembre 1968.

6-3.22

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

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

6-3.23

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 :

- le classement du CPC ou du CTC est intégré dans l'évaluation de la scolarité apparaissant sur l'attestation officielle de la ou du Ministre au moyen de la règle "Qualifications particulières" dont le sens apparaît à l'Annexe-spécimen numéro 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 6-4.00 - Échelles de salaires de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel et taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

6-4.01

L'échelle de salaires applicable à l'enseignante ou à l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, pour la période du 1er septembre 1995 au 28 février 1997 apparaît au tableau "A" de l'Annexe VI-1.

Les taux horaires applicables aux enseignantes et aux enseignants chargés de cours à compter du 1er juillet 1995 apparaissent au tableau "D" de l'Annexe VI-1 pour chacune des périodes visées.

6-4.02

Un montant forfaitaire, arrondi au dollar près, égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) du taux de traitement annuel est versé, au plus tard le 30 juin 1996, aux enseignantes et enseignants au prorata du salaire reçu pendant la période du 1er avril 1995 au 31 mars 1996.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu de la présente clause dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. Les sommes dues à la suite d'une telle demande sont versées dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la demande. En cas de décès de l'enseignante ou de l'enseignant, la demande peut être faite par les ayant droit.

Au plus tard le 30 juin 1996, le Collège fournit au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants visés par la présente clause et ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 ainsi que leur dernière adresse connue.

6-4.03

L'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 %).

L'échelle de salaires ainsi applicable pour la période du 1er mars 1997 au 28 février 1998 apparaît au tableau "B" de l'Annexe VI-1.

6-4.04

L'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 %).

L'échelle de salaires ainsi applicable pour la période du 1er mars 1998 au 28 février 1999 apparaît au tableau "C" de l'Annexe VI-1.

Enseignante ou enseignant hors taux ou hors échelle

6-4.05

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel 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 pour sa scolarité et son expérience, bénéficie, à la date de majoration des échelles de salaires, d'une augmentation minimale égale à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au maximum de l'échelle en vigueur pour sa scolarité et son expérience.

Si l'augmentation minimale déterminée au paragraphe précédent a pour effet de situer au 1er mars une enseignante ou un enseignant qui était hors-échelle avant cette date à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaires en vigueur pour sa scolarité et son expérience, cette augmentation minimale est portée au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant l'atteinte du niveau de cet échelon.

La différence entre, d'un part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaires en vigueur pour l'enseignante ou l'enseignant par sa scolarité et son expérience et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 28 février.

Le montant forfaitaire à verser est calculé au prorata de l'équivalent temps complet pour lequel l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.

Le versement du montant ainsi établi est échelonné sur chaque période de travail correspondant au paiement.

6-4.06

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 pour 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.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer 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 pour sa scolarité, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant d'atteindre le 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 à verser est calculé au prorata des heures pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré, pour chaque période de travail correspondant au paiement.

Article 6-5.00 - Modalités de versement du salaire

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

6-5.01

Sous réserve des clauses 3-4.02 et 6-5.03 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le salaire de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours est payable à tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

6-5.02

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

6-5.03

L'enseignante ou l'enseignant reçoit le solde de son salaire annuel au début de ses vacances annuelles à moins qu'elle ou il ne fasse parvenir un avis écrit à l'effet contraire au Collège trente (30) jours avant le début de ses vacances. ⁽¹⁾

6-5.04

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

6-5.05

Le chèque de paie contient au moins les mentions suivantes :

- a) les nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant;
- b) la date et la période de paiement;
- c) le salaire régulier brut;
- d) la rémunération additionnelle;
- e) les primes;
- f) le détail des déductions;
- g) la paie nette;
- h) les déductions et gains cumulés si possible;
- i) les déductions aux fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

6-5.06

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

6-5.07

Le 30 septembre, le Collège fournit à l'enseignante ou l'enseignant l'état de sa réserve de congés de maladie au 1er septembre précédent.

⁽¹⁾ Cette clause ne s'applique pas pour les années 1995-1996 et 1996-1997

Article 6-6.00 - Frais de déplacement

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

6-6.01

Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, le coût des déplacements entre les campus ou les pavillons du Collège, à l'intérieur d'une même localité où l'enseignante ou l'enseignant est normalement appelé à donner son enseignement pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée.

6-6.02

Le Collège rembourse également, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement, de pension et de séjour à l'enseignante ou l'enseignant qui se déplace entre les campus ou pavillons du Collège qui ne sont pas situés dans la même localité. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à donner une partie de son enseignement dans une localité autre que celle où elle ou il effectue normalement son enseignement.

6-6.03

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

6-6.04

Aux fins du présent article, les lieux de stages sont considérés comme des campus du Collège.

CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Dispositions générales

7-1.01

Le Collège dispose annuellement, par enseignante et par enseignant à temps complet ou l'équivalent alloué en vertu de la clause 4-1.01 et du premier (1er) paragraphe de la clause 8-4.02, d'un montant de cent cinquante dollars (150 \$).

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 \$) multiplié par le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué l'année d'enseignement précédente en vertu de la clause 4-1.01 et du premier (1er) paragraphe de la clause 8-4.02 dans les collèges dont les syndicats sont affiliés à la FEC (CEQ).

Ce fonds est utilisé aux fins de perfectionnement des enseignantes et enseignants des collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, de Québec ou de Sherbrooke.

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, les parties nationales forment un comité qui dresse la liste des collèges bénéficiaires de ce fonds et établit la répartition des sommes allouées entre ces collèges bénéficiaires.

7-1.03

Un remboursement de salaire exigé d'une enseignante ou d'un enseignant ayant bénéficié d'un congé de perfectionnement avec salaire s'ajoute au fonds de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-1.04

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

7-1.05

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

7-1.06

Chaque année, le comité de perfectionnement prévu à la convention collective dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement transféré en vertu des clauses 7-1.03, 7-1.04 et 7-1.05.

7-1.07

Les montants mentionnés au présent article ne peuvent servir aux fins de recyclage prévu à l'article 5-4.00.

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

7-1.08

Le Collège fournit à toutes les enseignantes et tous les enseignants, dans les limites de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur enseignement.

7-1.09

Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les enseignantes et enseignants du Collège. Cet avantage ne peut toutefois obliger le Collège à organiser des cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

7-1.10

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 charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

7-1.11

Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention vis-à-vis les enseignantes ou 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 au présent article.

Article 7-2.00 - Congé de perfectionnement avec salaire

7-2.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire est considéré à l'emploi du Collège avec les droits et les avantages prévus aux présentes stipulations.

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

7-2.02

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est admissible à un congé de perfectionnement avec salaire.

7-2.03

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé avec salaire entier s'engage à demeurer à son retour, durant trois (3) années, au service du Collège chez qui elle ou il a obtenu le congé pour chaque année de salaire versé. Si cet engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison d'un tiers (1/3) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas d'un congé avec salaire partiel, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à demeurer deux (2) ans au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé ou à rembourser, lors de son départ, la demie 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, et avec salaire entier, l'engagement à demeurer au service du Collège chez qui elle ou il a obtenu le congé est de six (6) ans, et le remboursement est de un sixième (1/6) pour chaque année où cet engagement n'est pas respecté.

7-2.04

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

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

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

7-2.05

Chaque enseignante ou enseignant qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé avec salaire pour perfectionnement à temps complet, continue d'en jouir. Ses obligations demeurent celles exigées au moment de l'obtention de son congé à moins que le présent chapitre ne prévoie des conditions plus avantageuses.

7-2.06

En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant conviennent des modalités différentes de remboursement ou de libération de dette. Ces modalités devront être portées à la connaissance du Syndicat dans le cadre de l'article 4-3.00 et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de règlement d'un grief sur la base de l'équité.

7-2.07

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

7-2.08

L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire en vertu du présent article est considéré à l'emploi du Collège avec tous ses droits, ses obligations et privilèges pendant la durée de ce congé, sous réserve de la clause 5-2.02.

Article 7-3.00 - Congé de perfectionnement sans salaire

7-3.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement sans salaire est considéré à l'emploi du Collège. Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices originant de plans de groupe y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des polices maîtresses ou des régimes de retraite.

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

7-3.02

Après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable, l'enseignante ou l'enseignant peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire.

Les conditions du départ et du retour de l'enseignante ou de l'enseignant ayant obtenu un congé de perfectionnement sans salaire sont arrêtées entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé conformément aux dispositions de la présente convention.

7-3.03

La durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus deux (2) années ou l'équivalent.

7-3.04

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans salaire à temps partiel peut, après entente avec le Collège, recevoir son salaire selon des modalités différentes de celles prévues à l'article 6-5.00.

Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement

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

7-4.01

Le comité de perfectionnement est un comité permanent qui regroupe les parties. Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite chaque année, chaque partie informe l'autre partie du nom des personnes habilitées à la représenter aux fins du présent article.

7-4.02

Le comité de perfectionnement a pour fonction :

- a) d'établir les priorités de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Collège, conformément, s'il y a lieu, au programme d'accès à l'égalité établi selon l'article 2-4.00;
- b) de définir les programmes de perfectionnement. Aux fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, des stages industriels et des cours dispensés par un organisme autre qu'un établissement d'enseignement;
- c) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à l'article 7-1.00 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et enseignants;
- d) de fixer les critères d'admissibilité;
- e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants et de faire le choix des candidates ou candidats, en tenant compte de l'avis du département.

7-4.03

Un accord des parties lie le Collège, le Syndicat et les enseignantes et enseignants.

7-4.04

Le comité est autonome quant à son fonctionnement.

Article 7-5.00 - Réinstallation

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

7-5.01

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

7-5.02

À son retour en fonction, l'enseignante ou l'enseignant, bénéficiaire d'un congé de perfectionnement présente au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

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

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiantes et étudiants du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés, et sur les heures de travail seulement. L'enseignante ou l'enseignant n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature pour ses fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Collège.

8-1.02

Dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent, elle ou il peut être affecté à une fonction connexe à l'enseignement telle que l'innovation pédagogique, l'encadrement général des étudiantes et étudiants, le recyclage, la recherche, une activité dans un centre spécialisé ou une fonction de ressourcement comme la mise à jour, le rafraîchissement ou l'élargissement des connaissances, un stage ou une activité en milieu de travail relié à la discipline.

L'enseignante ou l'enseignant affecté à une fonction connexe à l'enseignement conserve les droits et les avantages prévus à la convention collective.

Par entente entre les parties, le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué à un Collège en vertu de l'article 4-1.00 et de la clause 8-4.02 peut comprendre des ressources affectées à une fonction connexe à l'enseignement.

8-1.03

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

Seuls l'enseignante ou l'enseignant visé ou le Comité de révision prévu à la convention collective peuvent modifier la note d'une étudiante ou d'un étudiant.

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'auteure ou l'auteur, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

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.

8-1.06

Le Collège soumet un projet de calendrier scolaire au Syndicat dix (10) jours avant son étude par les parties selon la procédure prévue à la convention collective.

Article 8-2.00 - Vacances

8-2.01

L'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées pour autant qu'elle ou il ait été disponible au sens de la convention collective pendant dix (10) mois;
- b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-4.05;
- c) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue par son contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à une partie des vacances définies aux alinéas a) ou b), selon le cas, au prorata de la disponibilité fournie.

8-2.02

Aux fins de la clause 8-2.01, les congés prévus à l'article 5-6.00 selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-salaire pour une durée totale ne dépassant pas trois (3) mois, de même que toute absence avec salaire, sous forme de congé ou de libération, sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante ou pour l'enseignant qui en bénéficie.

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

8-2.03

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

Modalités de prise des vacances

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

8-2.04

De façon générale, entre le 15 juin et le 1er septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale), l'enseignante ou l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées.

Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours, d'une option ou d'un programme sont tels que l'enseignante ou l'enseignant régulier enseigne entre le 15 juin et le 1er septembre, le Collège, après consultation du Syndicat conformément à l'article 4-3.00, peut établir la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou l'enseignant visé à un autre moment de l'année d'engagement.

Article 8-3.00 - Charge d'enseignement

8-3.01

La charge d'enseignement comprend les activités inhérentes à l'enseignement telles que : la préparation du plan d'études, la préparation de cours, de laboratoires ou de stages, la prestation de cours, de laboratoires ou de stages, l'adaptation, les rencontres avec les étudiantes et étudiants, la préparation, la surveillance et la correction des examens, la révision de correction demandée par les étudiantes et étudiants, les journées pédagogiques organisées par le Collège, les rencontres départementales.

8-3.02

À moins d'entente contraire entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant :

- a) compile elle-même ou lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'elle ou il donne aux étudiantes et étudiants;
- b) remet les notes, selon la technique de transmission arrêtée par le Collège;
- c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées par le calendrier scolaire.

Réunion des professeurs

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

8-3.03

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

Article 8-4.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers

8-4.01

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 enseignants à temps complet ou l'équivalent auxquels il a droit pour l'année d'enseignement suivante. Ce mode de calcul comprend les règles d'allocation au collège ou campus des ressources dont il est fait mention aux alinéas 1) et 3) de l'annexe VIII-1 de la convention collective 1988-1995.

De plus, ce mode de calcul comprend les ressources identifiées à l'annexe VIII-5 aux fins de l'encadrement des étudiantes et étudiants et particulièrement des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants.

Il comprend aussi les ressources identifiées à l'annexe VIII-5 pour tenir compte de la CI associée aux temps de déplacements.

Au même moment, le Ministère fait parvenir à la FEC (CEQ) et à chaque syndicat une lettre précisant le mode de calcul utilisé pour l'année d'enseignement suivante.

8-4.02

Le nombre d'enseignantes et enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue à un collège ou campus pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant le mode de calcul prévu à la clause 8-4.01 au nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacun des cours ou programmes, selon le cas, dispensés à l'enseignement régulier dans ce collège ou campus.

Le nombre d'enseignantes et enseignants est rajusté par l'application de la clause 8-4.07.

8-4.03

En plus du nombre d'enseignantes et enseignants alloué en vertu de la clause 8-4.02, le Ministère alloue, pour l'ensemble des collèges visés :

- a) un nombre de onze virgule zéro neuf (11,09) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent pour des fonctions décrites à la clause 8-1.02; la répartition de ces ressources ainsi que leurs modalités d'utilisation apparaissent à l'annexe VIII-6. Malgré ce qui précède, à la demande de la partie syndicale nationale, la répartition et modalités d'utilisation apparaissant à l'annexe VIII-6 sont revues.
- b) un nombre de neuf virgule quarante-cinq (9,45) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent 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. Cette allocation est utilisée pour libérer des enseignantes ou enseignants qui ne sont pas mis en disponibilité. La répartition entre les collèges de ces ressources ainsi que leurs modalités d'utilisation apparaissent à l'annexe VII-1.

Le Collège informe le Syndicat de chacun des projets qu'il accepte.

8-4.04

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation des ressources d'enseignement allouées en vertu de la clause 8-4.02 et de l'article 4-1.00, au cours du mois de novembre pour la session d'automne et, pour les sessions d'automne et d'hiver, au plus tard au moment du dépôt du projet de répartition pour l'année d'enseignement suivante.

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 enseignants pour chacune des disciplines et le présente au Syndicat au plus tard le 20 avril. Ce projet tient compte de l'allocation faite au Collège en vertu de l'article 4-1.00 et de la clause 8-4.02 et comprend l'utilisation des ressources visées au deuxième (2e) paragraphe de la clause 8-4.01 à des fonctions pour l'enseignement des étudiantes et étudiants, autres que des fonctions connexes à l'enseignement prévues à la clause 8-1.02.

À défaut d'entente, et après un délai de trois (3) semaines, 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. Toutefois ce délai ne peut avoir pour effet d'invalider les délais et les procédures de mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.

8-4.05

Aux fins de l'application du présent article, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours est compté en équivalent temps complet selon les relations suivantes :

$$\begin{array}{l} \text{équivalent temps complet d'une enseignante} \\ \text{ou d'un enseignant à temps partiel} \end{array} = \frac{CI_t}{80}$$

$$\begin{array}{l} \text{équivalent temps complet d'une enseignante} \\ \text{ou d'un enseignant chargé de cours} \end{array} = \frac{\text{nombre total de périodes} \\ \text{prévu au contrat}}{525}$$

Cependant, l'équivalent temps complet de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel qui détient un contrat pleine charge session est de zéro virgule cinq (0,5).

8-4.06

Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

- a) par la partie entière du nombre d'enseignantes et enseignants alloué à la discipline si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);
- b) et, par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et enseignants alloué à la discipline si la partie fractionnaire de l'allocation est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90). Dans ce cas, la différence entre l'entier immédiatement supérieur et la partie fractionnaire de l'allocation est prise à même le nombre total d'enseignantes et enseignants alloué en vertu de la clause 8-4.02 et de l'article 4-1.00.

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

8-4.07

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 enseignants alloué en vertu des clauses 4-1.01 et 8-4.02, le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés est ajouté, après l'application de la clause 4-1.01, aux ressources d'enseignement allouées en vertu de la clause 8-4.02 pour l'année suivante.

Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et enseignants que le nombre alloué en vertu des clauses 4-1.01 et 8-4.02, le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait, après l'application de la clause 4-1.01, des ressources d'enseignement allouées en vertu de la clause 8-4.02 pour l'année suivante.

8-4.08

Un comité consultatif sur la tâche est formé; il est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FEC (CEQ), de représentantes ou représentants du Ministère et de la Fédération des cégeps, de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FNEEQ (CSN) et de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FAC, si ces fédérations syndicales le désirent.

Ce Comité consultatif auprès du Ministère a pour fonctions de donner un avis :

- a) sur la détermination de l'allocation à chacun des collèges en vertu de l'article 4-1.00 et du premier (1er) paragraphe de la clause 8-4.02;
- b) sur la répartition des enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent prévus à l'alinéa d) de la clause 4-1.01;
- c) sur la répartition des charges à temps complet à l'éducation des adultes prévue à l'annexe VIII-2;
- d) sur la répartition des enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent prévue aux annexes VIII-5 et VIII-6.

De plus, à la demande des parties nationales, ce Comité effectue des études techniques sur la tâche et ses paramètres. À cette fin, les parties nationales déterminent pour chacune des années les sujets faisant l'objet d'études techniques et les modalités de ces études.

Ce Comité transmet ses avis et le résultat de ses travaux aux parties patronale et syndicale nationales.

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

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

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

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

Modalités d'entente sur le projet de répartition

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

8-4.09

Le Collège prépare un projet de répartition et le présente au Syndicat lors d'une rencontre conformément à l'article 4-3.00.

Le Collège et le Syndicat disposent alors de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur la répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines.

Article 8-5.00 - Calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant

8-5.01

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est exprimée en unités par semaine et sa définition est soumise aux contraintes suivantes :

- a) à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions consécutives;
- b) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant peut, quand l'enseignement l'exige, être répartie inégalement entre les deux (2) sessions mais cette répartition inégale ne peut avoir pour effet, à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, de faire assumer à une enseignante ou à un enseignant à temps complet plus de cinquante-cinq (55) unités au cours d'une même session;
- c) la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'annexe VIII-4.

Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant sans son accord, pour la deuxième (2^e) session, une charge d'enseignement qui a pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement totale supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités;

- d) lorsque la charge annuelle totale d'une enseignante ou d'un enseignant est supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré pour la partie excédentaire de sa charge (charge additionnelle) conformément à la clause 6-1.03.

Le nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

$$\text{nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle} = \frac{CA}{3} \times 15$$

où

$$\text{charge additionnelle : } CA = CI_t - 88$$

Le calcul de l'équivalent temps complet de la charge additionnelle d'une enseignante ou d'un enseignant est fait à l'aide de la relation suivante :

nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle

525

8-5.02

La charge confiée à une enseignante ou à un enseignant mis en disponibilité et non remplacé est calculée selon l'annexe VIII-4.

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

8-5.03

Une fois déterminé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département, la charge d'enseignement de ce département est répartie équitablement entre les enseignantes et enseignants de ce département.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

8-5.04

Au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de chaque session régulière, le Collège informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant du ou des cours qu'elle ou il aura à dispenser, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non relocalisé.

8-5.05

Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, les horaires des enseignantes et enseignants sont déposés dans leur casier respectif.

8-5.06

Les informations prévues aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 sont transmises au Syndicat.

8-5.07

Au plus tard le 31 octobre pour la session d'automne et au plus tard le 1er mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat le détail de la charge des enseignantes et enseignants. Ces informations comportent pour chaque enseignante et enseignant :

- a) le titre de l'enseignante ou l'enseignant. (temps complet, temps partiel, chargé de cours);
- b) les cours qui lui sont confiés;
- c) pour chaque cours confié, le nombre de groupes-cours;
- d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'étudiantes et étudiants inscrits au 20 septembre et au 15 février pour la session d'automne et d'hiver respectivement;
- e) les dégrèvements et pour quelles fins.

Article 8-6.00 - Éducation des adultes

8-6.01

À moins de stipulations à l'effet contraire, la convention collective s'applique à l'enseignante ou à l'enseignant de l'éducation des adultes sous réserve des dispositions du présent article.

8-6.02

Les procédures de règlement d'un grief et d'arbitrage prévues aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant de l'éducation des adultes pour les dispositions de la convention collective qui le régissent.

8-6.03

Lorsque le collège comble une charge d'enseignement à l'éducation des adultes, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du collège, pour une charge dans sa discipline;
2. l'enseignante ou l'enseignant qui détenait une charge à temps complet à l'éducation des adultes, pour une charge dans sa discipline, pour chacune des deux (2) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, 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 ayant trois (3) ans d'ancienneté ou plus, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour chacune des deux (2) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant deux (2) ans d'ancienneté ou plus, qui a déjà enseigné à l'éducation des adultes dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
5. l'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté, qui a déjà donné au moins deux (2) cours à l'éducation des adultes dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il pose sa candidature 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.

L'exercice de l'une de ces priorités est soumis à l'application de la clause 5-1.13.

Un programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 3, 4 et 5.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa l) de la clause 5-4.07, la comptabilisation de la charge obtenue par l'exercice d'une des priorités se fait de la façon prévue à la clause 8-6.05.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou à un enseignant 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 formule de la clause 8-6.05.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.08 et 5-1.09 de la convention collective.

8-6.04

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge à temps complet à l'éducation des adultes et l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant une charge en raison de l'exercice de la priorité 1 prévue au présent article peuvent substituer, partiellement ou totalement, leur charge avec celle d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant à l'enseignement régulier, après avoir obtenu l'accord du Collège.

8-6.05

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1 et celle de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent détenant une charge à temps complet à l'éducation des adultes est calculée selon l'article 8-5.00.

Pour toutes les autres charges d'enseignement aux adultes, l'enseignante ou l'enseignant est engagé à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'éducation des adultes et est rémunéré comme chargé de cours.

La charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé est calculée à l'aide de la formule suivante :

$$\text{charge} = \frac{CI}{80} + \frac{\text{nombre de périodes à l'éducation des adultes ou au cours d'été}}{525}$$

8-6.06

À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas.

8-6.07

Aux fins du calcul des sommes prévues à l'article 7-1.00, l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes n'est pas comptabilisé.

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

8-6.08

Ne s'appliquent pas :

- a) les alinéas a) et b) de la clause 4-3.11;
- b) les alinéas a), b) et c) de la clause 4-3.12.

Article 8-7.00 - Cours d'été

8-7.01

Lorsque le collège comble une charge d'enseignement aux cours d'été, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités suivant :

1. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du collège, pour une charge dans sa discipline et, lorsque la charge se termine après le 24 juin, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
2. L'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant trois (3) ans d'ancienneté ou plus, qui a une priorité sur une charge à l'enseignement régulier, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, si elle ou il 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.

Un programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, à la priorité 2.

L'exercice de l'une de ces priorités est soumis à l'application de la clause 5-1.13; de plus, elle ne peut faire en sorte qu'une enseignante ou un enseignant donne plus d'un (1) cours à la session d'été.

La comptabilisation de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant se fait à l'aide de la formule de la clause 8-6.05.

Sous réserve de l'alinéa 1) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant est engagé et rémunéré à titre de chargé de cours.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.08 et 5-1.09 de la convention collective.

Article 8-8.00 - Disponibilité

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

8-8.01

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège six heures et demie (6½) par jour, du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure, à moins d'entente entre les parties.
- b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel fournit une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.
- c) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ne peut être tenu de fournir une disponibilité plus grande que celle équivalente à la proportion de son salaire par rapport au salaire annuel qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une pleine charge d'enseignement.

8-8.02

- a) Lorsque l'horaire du lieu de stage l'exige, le Collège peut établir la disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant en dehors du cadre horaire prévu à l'alinéa a) de la clause 8-8.01.
- b) Quand la prestation de l'enseignement exige une disponibilité excédant six heures et demie (6½) par jour, le Collège reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant une période de non disponibilité à un autre moment de la semaine, de sorte que la disponibilité hebdomadaire n'excède pas trente-deux heures et demie (32½). Cette période est fixée après entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

8-8.03

Dans le cadre du présent article, les contraintes suivantes sont respectées :

- a) une durée minimale de quatorze (14) heures s'écoule entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante;
- b) la période de disponibilité se situe à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.

8-8.04

L'enseignante ou l'enseignant dispose de une heure et demie (1½) entre 11 heures et 14 heures 30 pour le repas du midi et entre 16 heures et 19 heures 30 pour le repas du soir, à moins d'entente entre les parties.

8-8.05

L'enseignante ou l'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux du Collège. Elle ou il est tenu d'y être au moment où les devoirs de sa charge l'exigent.

8-8.06

L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans divers pavillons ou campus du même Collège bénéficie d'un délai raisonnable pour ses déplacements à l'intérieur de sa période de disponibilité hebdomadaire. Les frais entraînés par ces déplacements sont remboursés à l'enseignante ou l'enseignant conformément aux dispositions de l'article 6-6.00.

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de règlement d'un grief

9-1.01

Les parties s'efforcent de régler un grief localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par la procédure de rencontre entre le Collège et le Syndicat prévue à la convention collective.

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 et enseignants ou le Syndicat qui veut formuler un grief le soumet par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief.

Le délai de trente (30) jours ouvrables prévu au paragraphe précédent 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.

De plus, les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances d'été des enseignantes et enseignants.

Dès la soumission d'un grief au Collège une partie, dans le but d'en arriver à une entente, peut convoquer l'autre partie conformément à la procédure de rencontre entre le Collège et le Syndicat, prévue à la convention collective.

9-1.04

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, une formule appropriée (annexe IX-1) est remplie par l'enseignante ou par l'enseignant, le groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief en mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention collective impliquées et le correctif requis.

9-1.05

À la réception du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours au quatrième (4e) 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 entre les parties.

9-1.06

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur 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 le Collège et le Syndicat.

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01

Si le Syndicat, le groupe d'enseignantes et enseignants, l'enseignante ou l'enseignant qui a soumis un grief n'est pas satisfait de la décision du Collège, à la suite du recours à la procédure de règlement d'un grief et, qu'elle ou il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il donne, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.05, un avis écrit à la présidente ou au président des arbitres sur la formule prescrite à cette fin (annexe IX-2).

La date du récépissé de recommandation postale ou du bordereau de transmission du télécopieur constitue une preuve servant à calculer les délais. Le délai prévu à la présente clause ne court pas durant la période de vacances d'été des enseignantes et enseignants.

9-2.02

La présidente ou le président des arbitres du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage visés par la présente en collaboration avec la directrice ou le directeur du Greffe.

La directrice ou le directeur du Greffe voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

9-2.03

Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause et fait parvenir au Syndicat, au Collège, à la Fédération des cégeps, à la Fédération et au Ministère une copie de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01 ainsi que le numéro de la cause. De plus, le Greffe fait parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant visé, s'il y a lieu, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause.

9-2.04

La présidente ou le président des arbitres convoque, par un avis écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, les représentantes ou les représentants de la Fédération des cégeps, de la FEC (CEQ) et du Ministère à une rencontre afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.06;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Les parties nationales se garantissent mutuellement quatre (4) journées d'audience par mois pour les mois de septembre à mai inclusivement.

La partie qui fait une demande de remise d'audience dans les trente (30) jours précédant 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.

9-2.05

Le Greffe avise le Syndicat, le Collège et les parties nationales de l'heure, du jour et du lieu de l'audience. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, les parties nationales nomment les assesseures ou assesseurs, s'il y a lieu, et en avisent le Greffe.

9-2.06

Sous réserve de la clause 9-2.08, un grief soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective, est jugé par un tribunal formé de une (1) ou de un (1) arbitre.

Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut, lors de la fixation du rôle, demander de procéder devant un tribunal composé de une (1) ou de un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy, président des arbitres

Blouin, Rodrigue

Boisvert, Marc

Caron, Robert

Ferland, Gilles

Foisy, Claude-H.

Fortier, François-G.

Frumkin, Harvey

Gauvin, Jean

Lavoie, Gilles

Lefebvre, Bernard

Lussier, Jean-Pierre

Morency, Jean-M.

Morin, Fernand

Sexton, Jean

Tousignant, Lise

Tremblay, Denis

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

9-2.07

Une vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.08

Les griefs dont l'objet principal porte sur un ou des sujets de la liste suivante sont soumis à un tribunal formé de une (1) ou de un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales :

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

Article 8-4.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers;

Les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage formé de une (1) ou de un (1) arbitre non accompagné d'assesseure ou d'assesseur s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au tribunal d'arbitrage prévu à la présente clause.

L'arbitre ne peut siéger et délibérer qu'en présence des deux (2) assesseures ou assesseurs, sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première (1re) fois et qu'elle ou il récidive après avoir été avisé par écrit au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

Le rôle de l'assesseure ou de l'assesseur est d'assister l'arbitre et de représenter sa partie au cours de l'audience et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur est apte à siéger quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

9-2.09

Le tribunal d'arbitrage procède avec célérité à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation de ces plaidoiries. Avec le consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles apparaissant à la clause 9-3.04.

9-2.10

Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques et se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.11

En tout temps avant la fin de la preuve, la FEC (CEQ), la Fédération des cégeps ou le Ministère peut intervenir de plein droit.

9-2.12

Le tribunal d'arbitrage rend sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où la preuve et les plaidoiries sont terminées. L'arbitre peut cependant s'adresser aux parties et, par entente écrite, faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai prévu ou de son prolongement convenu entre les parties.

Par consentement des parties nationales, le défaut de rendre une sentence dans les délais mentionnés au paragraphe précédent est un motif de ne plus recourir à l'arbitre visé tant et aussi longtemps qu'elle ou il n'a pas rendu toutes ses sentences.

9-2.13

En tout temps, avant la sentence finale, le tribunal d'arbitrage peut rendre une décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre.

9-2.14

La décision du tribunal d'arbitrage lie les parties et est exécutée dans le plus bref délai possible et avant l'expiration du délai prévu à cette décision. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe. Le Greffe fait aussitôt parvenir copie de la sentence au Collège, au Syndicat et aux parties nationales.

9-2.15

Le tribunal d'arbitrage décide d'un grief conformément à la Loi et aux dispositions prévues à la convention collective et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

9-2.16

Les griefs se rapportant aux clauses 5-4.07 à 5-4.12, 5-4.14, 5-4.15 et aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.18 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. Une décision du Collège de faire droit ou de rejeter un grief qui engage un autre collège est nulle et sans effet. Une erreur du Bureau de placement ne peut être invoquée à l'encontre de la recevabilité d'un grief ou de l'exécution d'une sentence arbitrale. Lorsque le tribunal fait droit au grief, il rétablit l'enseignante ou l'enseignant dans ses droits et il décide à quel collège l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter soit pour y demeurer, soit pour y retourner, soit pour y être replacé, soit pour y être évalué, selon le cas.

Tout déplacement consécutif à une décision arbitrale est reporté au début de l'année d'enseignement qui suit.

L'enseignante ou l'enseignant peut toujours renoncer à l'exécution d'une telle sentence et demeurer dans la situation où elle ou il se trouve. Elle ou il en avise alors, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision arbitrale, le Bureau de placement qui en informe le ou les collèges impliqués.

La décision du tribunal est exécutoire et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, le ou les collèges impliqués et le Bureau de placement, le cas échéant.

9-2.17

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, lesquels ont été effectivement produits en temps requis, se prescrit par cinq (5) ans à compter de la date où les renseignements ont été produits.

S'il est décidé que le grief est bien fondé, l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon ce qui précède, au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces renseignements n'avait pas été commise.

9-2.18

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a soumis le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par un tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant en cause, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.19

Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de déterminer, s'il y a lieu, le dédommagement de la plaignante ou du plaignant pour compenser les torts subis.

9-2.20

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

9-2.21

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Toutefois, sauf pour les sujets apparaissant à la clause 9-2.08, lorsqu'un grief est entendu par un arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs, les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à soixante-dix pour cent (70 %) par le Ministère et à trente pour cent (30 %) par le syndicat.

Les honoraires ne sont versés qu'après dépôt au Greffe de l'original signé de la sentence.

9-2.22

Lorsqu'il y a d'autres séances d'arbitrage de la même cause, le tribunal d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe qui en avise les parties visées, la FEC (CEQ), la Fédération des cégeps et le Ministère.

9-2.23

Une des parties peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences du tribunal sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal d'arbitrage et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ce service.

9-2.24

Aux fins d'application des articles 9-2.00 et 9-3.00, l'usage du télécopieur constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. La date du bordereau de transmission du télécopieur constitue une preuve servant à calculer les délais prévus aux articles 9-2.00 et 9-3.00.

Article 9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs

9-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant de l'application des articles 39 et 45 du Code du travail

Les parties nationales constituent un comité national de règlement de griefs et autres recours découlant de l'application des articles 39 et 45 du Code du travail. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de chaque partie nationale.

Le mandat est :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;
- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;
- d'intervenir auprès des parties avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

9-3.02 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief ou recours ou groupe de griefs ou recours, notamment ceux liés à l'application des articles 39 et 45 du Code du travail selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties le nom de trois (3) médiatrices ou médiateurs parmi la liste prévue à la clause 9-2.06. Lorsque les parties s'entendent sur le choix de la médiatrice ou du médiateur, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seule une employée ou seul un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la ou du Commissaire général du travail.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes prévus au Code du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de 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.

9-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord à cet effet en faisant parvenir un avis distinct au Greffe, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre

L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demandé ou avec leur accord.

3. Représentation

Seule une employée ou un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les enseignantes et enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, à l'exception des dispositions inconciliables.

9-3.04 Conférence préparatoire

Les procureures ou procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article 9-2.00 font connaître à l'arbitre et se communiquent entre eux, la nature du ou des moyens préliminaires qu'ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience.

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 autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS

Article 10-1.00 - Divers

10-1.01

La convention collective entre en vigueur le 14 mai 1996 et se termine 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.

10-1.03

L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis de son intention de dénoncer ou de modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

10-1.04

La partie patronale nationale assume les frais d'impression d'un document comprenant :

- 1) les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale;
- 2) les dispositions visées par les ententes intervenues entre la Fédération des cégeps et la partie syndicale nationale, relatives aux matières de l'annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

La partie patronale nationale assume également les frais de distribution de un (1) exemplaire de ce document à chaque enseignante ou à enseignant d'un collège francophone, de cent (100) exemplaires à la partie syndicale nationale et de vingt (20) exemplaires à chaque syndicat.

10-1.05

La partie patronale nationale assume les frais de traduction du document prévu à la clause précédente. Elle assume l'impression et la distribution du texte anglais à chaque enseignante et enseignant d'un collège anglophone.

Le texte en français des présentes stipulations est le seul texte officiel à toutes fins que de droit.

10-1.06

Lorsque le Collège projette de confier par contrat à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des étudiantes et étudiants, il rencontre le Syndicat, selon la procédure prévue à la convention collective, six (6) mois avant la date prévue de l'entrée en vigueur de ce contrat et, le cas échéant, il obtient l'avis du département visé. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un contrat de ce type, existant lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, ni au renouvellement de ce contrat.

De plus, ce contrat ou son renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner une mise en disponibilité.

10-1.07

Les annexes jointes à la convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

10-1.08

Le grief soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou décret antérieur à la présente convention collective, qui n'a pas été réglé, l'est conformément aux dispositions et mécanismes prévus à l'annexe X-1.

Aux fins de la présente clause, les dispositions contenues dans la convention collective sont maintenues en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

De plus, le Collège, la Fédération des cégeps et le Ministère renoncent à soulever quelque objection à la recevabilité d'un grief en invoquant la non-existence de conditions de travail durant la période qui précède la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

10-1.09

Le tribunal d'arbitrage qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est saisi d'un grief, conserve sa compétence pour ce grief jusqu'à ce qu'il rende sa sentence.

10-1.10

L'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du Collège conserve son droit de grief relativement à une somme qui peut lui être due ou à un droit que lui confère l'article 5-4.00. Ce droit s'exerce conformément à la convention collective.

10-1.11

À défaut par la partie syndicale nationale de désigner ses représentantes ou ses représentants à un comité ou à une commission où il est prévu qu'elle a des membres ou à défaut par ces représentantes ou ces représentants de s'acquitter de leurs fonctions, la partie patronale nationale peut procéder.

10-1.12

Le Collège fournit à l'enseignante ou à l'enseignant qui en fait la demande, une (1) copie du protocole SPEQ.

10-1.13

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

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

10-1.14

À défaut par le Syndicat ou par des regroupements d'enseignantes ou d'enseignants constitués en vertu de dispositions de la convention collective de désigner leurs représentantes ou représentants aux comités ou aux commissions dont elles ou ils sont membres selon la convention collective, le Collège peut procéder.

À défaut par les enseignantes ou enseignants membres de ces comités ou commissions de s'acquitter des fonctions qui y sont prévues, à moins que la convention collective ne pourvoie déjà à cette éventualité, le Collège peut également procéder.

ANNEXE I-1

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'UTILISATION
DU FÉMININ ET DU MASCULIN**

Aux fins de la rédaction des présentes stipulations, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi les règles d'écriture suivantes :

L'application de ces règles, à moins que le contexte ne s'y oppose, n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

1. La conjonction "ou" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des attributs, épithètes et adjectifs se fait selon la règle grammaticale. La conjonction "et" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du groupe concerné. Dans ce cas, l'accord des verbes, attributs, épithètes et adjectifs se fait au masculin pluriel;

Exemples : l'enseignante ou l'enseignant a droit...
toute réunion impliquant des enseignantes ou enseignants...
la suppléante ou le suppléant occasionnel...
l'organisme de participation représentant les enseignantes et enseignants...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples : la représentante ou le représentant...
aucune enseignante ou aucun enseignant...
une assesseuse ou un assesseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectif démonstratif, possessif, numéral, indéfini, ...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas du "l'" et de la préposition "de";

Exemples : chaque enseignante ou enseignant...
aux enseignantes et enseignants...
d'une étudiante et d'un étudiant...
l'enseignante ou l'enseignant...

3. Lorsque la désignation de personne est un épécène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

Exemple : la ou le ministre...

4. Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres;

Exemples : l'enseignante ou l'enseignant à temps plein...
la directrice ou le directeur adjoint...
la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant...
l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE III-1

COLLÈGE RÉGIONAL

La convention collective s'applique par campus, avec les adaptations nécessaires, à l'enseignante ou à l'enseignant du Collège régional Champlain :

- campus Saint-Lambert - Longueuil
- campus St. Lawrence
- campus de Lennoxville

ANNEXE III-2

SOUS-CENTRES

Au sens de la convention collective, les collèges ayant un sous-centre sont les suivants :

Collège de Matane : Centre matapédien d'études collégiales (Matane).

Collège de Victoriaville : École québécoise du meuble et du bois ouvré,
division Montréal.

ANNEXE III-3

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES

1. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de Matane dans les disciplines du Centre matapédien d'études collégiales qui relèvent du cégep de Matane.
2. Le collège de Matane et le Centre matapédien d'études collégiales (Matane) sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
 - a) engagement;
 - b) permanence;
 - c) ancienneté;
 - d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve des clauses 3 et 4 de la présente annexe;
 - e) échanges inter-collèges;
 - f) projet de répartition des enseignantes et 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 enseignants réguliers;
 - l) perfectionnement.
3. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre matapédien d'études collégiales (Matane) ou dans le cas de la fermeture du Centre matapédien d'études collégiales (Matane), les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente entente et le Collège succède à son Centre d'études collégiales.
4. Jusqu'au 30 juin 1998, la clause 5-4.18 de la convention collective en vigueur s'applique comme si le Centre matapédien d'études collégiales (Matane) et le collège de Matane ne formaient qu'une même institution.

ANNEXE IV-1

RÉPARTITION DE L'ALLOCATION PRÉVUE À L'ALINÉA d) DE LA CLAUSE 4-1.01

<u>Collège ou campus</u>	<u>Allocation (en ETC)</u>
Bois-de-Boulogne	0,5
Champlain : Campus Lennoxville	0,6
Drummondville	0,4
Matane	0,7
Sainte-Foy	3,9
Victoriaville	1,0

ANNEXE V-1

LISTE DES DISCIPLINES

- 101. Biologie
- 105. Culture scientifique et technologique
- 107. Techniques de la santé
- 109. Éducation physique
- 110. Techniques dentaires
- 111. Techniques d'hygiène dentaire
- 112. Acupuncture
- 120. Techniques de diététique
- 130. Électrophysiologie médicale
- 140. 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. 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. Techniques d'éducation spécialisée
- 352. Gériologie
- 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 qu'une autre discipline ou spécialité ajoutée par la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC).

ANNEXE V-2

ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES

1. En application de la clause 5-1.06, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des clauses 5-1.05, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les trois (3) dernières clauses concernant l'identification locale des surplus) et de l'article 8-4.00.
2. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour modifier les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des mêmes clauses qui sont identifiées dans l'alinéa précédent.
3. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de fractionner les disciplines listées à l'annexe V-1, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus ainsi que chaque spécialité pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité sont transmis au Bureau de placement; l'inscription sur les listes se fait alors conformément à la liste de l'annexe V-1 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence. À titre d'information, le Bureau de placement indique également la spécialité que l'enseignante ou l'enseignant enseignait au moment de son inscription sur les listes.
4. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de regrouper les disciplines listées à l'annexe V-1, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus est transmis au Bureau de placement et elle ou 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.

Disposition relative au département

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

5. En application de la clause 5-1.06, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins de la clause 4-1.04.

ANNEXE V-3

AVIS D'OFFRE D'EMPLOI

COLLÈGE : _____

LIEU DE TRAVAIL : _____

DISCIPLINE : _____

POSTE : _____

CHARGE : _____ TEMPS COMPLET : _____ ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET : _____

TEMPS PARTIEL : _____

CHARGÉE OU CHARGÉ DE COURS : _____

DESCRIPTION : _____

EXIGENCES : _____

CETTE OFFRE D'EMPLOI EST ASSUJETTIE À UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ OUI _____ NON _____

VEUILLEZ SOUMETTRE VOTRE CANDIDATURE À : _____

AVANT LE _____

ANNEXE V-4

LISTE DES 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, Dawson, Rosemont, Vieux Montréal, Maisonneuve

SAINT-JÉRÔME

Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier

SAINT-LAURENT

Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx

SAINTE-FOY

Région de Québec**

SAINT-LAMBERT

Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu

SEPT-ÎLES

SHAWINIGAN

Trois-Rivières

SHERBROOKE

Lennoxville

SOREL-TRACY

ST. LAWRENCE

Région de Québec**

TROIS-RIVIÈRES

Shawinigan

VALLEYFIELD

John Abbott, André-Laurendeau

VANIER

Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Montmorency

VICTORIAVILLE

VIEUX MONTRÉAL

Île de Montréal*, Saint-Lambert, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Montmorency

* Île de Montréal :

Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.

** Région de Québec :

Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy, St. Lawrence.

ANNEXE V-5

LISTE DES SECTEURS 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

-

CHIBOUGAMAU

-

CHARLEVOIX

-

CHICOUTIMI

Jonquière, Alma

DAWSON

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Valleyfield, Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, Sorel-Tracy, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme

DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES

-

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 Montréal*, Saint-Jean-sur-Richelieu, Lennoxville, Drummondville, Saint-Lambert

HÉRITAGE

Outaouais

JOHN ABBOTT

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Valleyfield, Saint-Jérôme, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu

JOLIETTE - DE LANAUDIÈRE

Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Trois-Rivières, Montmorency

JONQUIÈRE

Alma, Chicoutimi

LA POCATIÈRE

Montmagny, Rivière du Loup

LENNOXVILLE

Sherbrooke, Granby Haute-Yamaska, Drummondville, Victoriaville

LÉVIS-LAUZON

Montmagny, Région de Québec**

LIMOILLOU

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-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
SAINTE-FOY	Montmagny, Région de Québec**
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
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
ST. LAWRENCE	Montmagny, Région de Québec**
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan, Joliette-De Lanaudière, Sorel-Tracy, Drummondville, Victoriaville
VALLEYFIELD	Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Saint-Lambert, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu

VANIER

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Joliette-De Lanaudière, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Sorel-Tracy, Granby Haute-Yamaska

VICTORIAVILLE

Région de l'Amiante, Trois-Rivières, Shawinigan, Drummondville, Saint-Hyacinthe, Sherbrooke, Lennoxville

VIEUX MONTRÉAL

Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Valleyfield, Granby Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, Sorel-Tracy, Joliette-De Lanaudière, Saint-Jérôme

* Île de Montréal :

Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.

** Région de Québec :

Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy, St. Lawrence.

ANNEXE V-6

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01

Les dispositions de la présente annexe visent l'enseignante ou l'enseignant qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un engagement impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si l'enseignante ou l'enseignant déménage. Après étude du dossier particulier, le 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 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.

1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui accepte une offre d'emploi et qui déménage, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de salaire, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le nouveau Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les frais de déplacement pour elle-même ou pour lui-même ainsi que pour son conjoint ou sa conjointe pour un (1) 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 assume, 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 ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou de l'enseignant à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc, ne sont pas remboursés.

1.06

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses 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 garde, etc.) à moins que l'enseignante ou l'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 et 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 maximum de trois (3) mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui résilie son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'enseignante ou l'enseignant atteste du bien-fondé de la requête 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 immobilier 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 convenu avec l'agente ou avec l'agent immobilier déposé immédiatement après sa passation;
 - le contrat de vente;
 - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier.

- 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 comme résidence à l'endroit de son affectation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés.

1.11

Lorsque la maison de l'enseignante ou de l'enseignant, mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant assume les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés mais, le cas échéant, et pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le 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 pour l'enseignant et sa famille conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille de l'enseignante ou de l'enseignant marié ne soit pas déplacée 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 (1) 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 n'est pas louée au moment où elle ou il assume de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

ANNEXE V-7

**FORMULE À L'USAGE DE L'ENSEIGNANTE OU DE
L'ENSEIGNANT NON PERMANENT À TEMPS COMPLET PRÉVU :**

- à l'alinéa c) de la clause 5-4.08
et
- aux sous-alinéas 20 et 21 de l'alinéa a) de la
clause 5-4.18

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 INFORMATIONS PERTINENTES.

ANNEXE V-8

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

N.B. : Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, l'expression "les parties" s'entend du Gouvernement et de la C.E.Q.. L'expression "section II" s'entend de la section II de l'article 5-6.00. L'expression la "salariée" s'entend de l'enseignante. L'expression "employeur" s'entend du collège.

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-9

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

N.B. : Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, le terme "les parties" s'entend du Gouvernement et de la CEQ.

APPENDICE

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.

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-10

N.B. : Aux fins de la présente annexe, les expressions "les parties" et "les parties négociantes" s'entendent du Gouvernement et de la CEQ.

LETTRÉ D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMÉS DE RETRAITE

1.00

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et aux Lois sur le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes C et D de l'article 2.01, et aux articles 2.03 et 3.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP

2.01

À compter du 1er janvier 1996, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfices suivants :

A) L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité sans réduction actuarielle :

- 55 ans d'âge et 35 années de service aux fins d'admissibilité;
- 60 ans d'âge et 20 années de service aux fins d'admissibilité.

De plus, le pourcentage de 0,5 % par mois prévu à l'article 38 du RREGOP est remplacé par 1/3 de 1 % par mois, soit 4 % par année au lieu de 6 %.

B) Le maximum d'années de service cotisées au RREGOP aux fins du calcul de la pension est de 35 années à compter du 1er janvier 1996. À compter de cette date, la participante ou le participant ayant atteint ou dépassé ce seuil de 35 années de service cotisé, cesse de cotiser et cesse d'accumuler du service cotisé. Le traitement reçu dans les années ultérieures compte aux fins du calcul du traitement admissible moyen.

C) Annulation ou diminution de la réduction actuarielle au moment de la prise de retraite :

Pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre des mesures incitatives à la retraite, toute personne visée par le régime qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en déboursant à la CARRA les montants nécessaires, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

Les parties négociantes pourront s'entendre sur la prolongation de cette mesure lors du renouvellement de la convention collective.

- D) La participante ou le participant qui cesse son emploi et qui a droit à une rente différée au moment de la demande, peut, après un délai de 210 jours demander le transfert, dans un compte de retraite immobilisé (CRI) du montant le plus élevé entre :
1. La somme de ses cotisations avec les intérêts accumulés, s'il y a lieu, jusqu'à la date de la cessation de sa participation et
 2. la valeur actuarielle de la pension différée, indexée ou non selon le régime, établie à cette même date, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

La participante ou le participant visé pourra demander le transfert dans la mesure où elle ou il n'est pas admissible à une rente immédiate (avec ou sans réduction) au moment de la demande.

S'il y a retour dans un emploi visé et une nouvelle participation au régime pendant au moins trois mois, il y aura possibilité de remise des montants reçus à son départ, augmentés des intérêts obtenus par le régime depuis cette date (calculés à partir des taux prévus à l'annexe VI de la loi sur les régimes de retraite).

Cette mesure n'est accessible qu'aux personnes visées par le régime à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

- E) La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est remplacée par le 1er juillet 1998.

2.02

Le taux de cotisation des participantes et participants du régime passe de 7,68 % à 7,95 % à compter du 1er janvier 1996.

2.03

Toute personne à temps complet visée par une entente portant sur l'aménagement du temps de travail se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent en autant que les cotisations et contributions normalement exigibles soient versées à la CARRA.

3.00 RETRAITE PROGRESSIVE

Le programme de retraite progressive actuellement en vigueur est maintenu aux conditions actuelles, à l'exception de la durée maximale du programme qui passe de 3 à 5 ans.

4.00 RETRAITE GRADUELLE

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce Comité revoit et complète le volet conditions de travail devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le Comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du Comité ad hoc et les dépose aux parties négociantes.

5.00 RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un Comité ad hoc, composé de représentantes et représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- recommander des solutions à la problématique des personnes qui ont pris leur retraite dans le cadre de mesures temporaires de retraite et qui sont revenues au travail par la suite;
- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du Comité ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

6.00 DIVERS

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un ou des comités chargés d'analyser et de faire des recommandations sur les problématiques suivantes :

6.01

La problématique des mises à pied cycliques, eu égard à la non accumulation du service aux fins de la retraite par les personnes visées durant ces périodes de mise à pied.

6.02

La problématique de la durée minimum de la période de 28 jours quant à la possibilité de rachat des congés sans solde.

6.03

La possibilité d'introduire, sans coût pour le régime, une mesure permettant à toute personne qui participe au régime le ou après le 1er janvier 1996 de demander le versement de sa rente différée dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans.

6.04

La mise en oeuvre de mesures visant à utiliser les excédents d'actifs des crédits de rentes afin de diminuer la réduction actuarielle applicable à ces crédits de rente.

6.05

L'analyse de certains ajustements aux modalités de la retraite progressive.

6.06

La possibilité d'abroger la date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP.

6.07

La non-discrimination dans les avantages sociaux en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

6.08

Le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur les revenus à la retraite et l'indexation des rentes.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du ou des Comités ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

7.00 PARTAGE DES FRAIS D'ADMINISTRATION DU RREGOP

En vue d'en arriver à une entente qui serait applicable le 1er janvier 1996, les parties négociantes s'engagent à poursuivre les discussions sur le partage des frais d'administration du RREGOP et des responsabilités qui en découlent.

8.00 PROVISION ACTUARIELLE ET MÉTHODE DE FINANCEMENT

Les analyses techniques effectuées par la CARRA sur la méthode de financement et le niveau de provision actuarielle seront soumises aux parties négociantes. Celles-ci pourront convenir d'une modification à la méthode de financement.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

9.00 COMITÉS DÉCOULANT DE LA PRÉSENTE ENTENTE

Le Comité de retraite de la CARRA détermine la composition des Comités ad hoc prévus aux articles 4.00 à 6.00 de la présente entente, de même que les délais de mise en oeuvre de leurs travaux et de production de leur rapport sous réserve de la disponibilité de la CARRA.

Les parties négociantes s'engagent à procéder dans les meilleurs délais suite à la réception de ces rapports.

10.00 RRE, RRF

10.01

Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour la même modification.

10.02

Le gouvernement s'engage à introduire au RRE et au RRF toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participantes et participants assument le coût de telles mesures dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes mesures.

11.00 FORFAITAIRE DU 1ER JUILLET 1992

Les parties négociantes conviennent de former le Comité prévu aux ententes signées les 26 avril 1991 et 21 mai 1992 pour disposer de la problématique du forfaitaire de 1 % dans le calcul de la rente des personnes qui ont pris ou prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997.

Ces personnes devront être traitées équitablement par rapport à celles qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997.

Le Comité fait ses recommandations aux parties négociantes dans les 90 jours de la signature de l'entente.

12.00 MODIFICATIONS DES RÉGIMES

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE et au RRF ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE V-11

**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 8-8.01, 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 la clause 1.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignante ou l'enseignant et le collège peuvent convenir de le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que doit fournir une enseignante ou un enseignant à temps complet.

La charge d'enseignement que doit accepter cette enseignante ou cet enseignant est celle d'une enseignante ou un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI_L est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé:

1.06 Droits et avantages

Salaire

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à 1.05 par rapport au salaire de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.

Ancienneté et expérience

L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

Caisse de jours de congés de maladie

Conformément à la clause 5-5.44, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une caisse de jours de congés de maladie monnayables, en vertu des conventions collectives antérieures, peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie monnayables à son crédit pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 1.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

Accumulation de service au régime de retraite

L'enseignante ou l'enseignant se voit créditer, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

Cotisation au régime de retraite

Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme.

Régime d'assurance-maladie

Le collège continue de verser durant le programme sa contribution au régime d'assurance-maladie comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme, pour autant qu'elle ou il paie sa quote part. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont l'enseignante ou l'enseignant bénéficiait avant le début du programme.

Invalidité

Dans le cas où une invalidité survient durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant est exonéré de ses cotisations au régime de retraite.

Pendant une période d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une prestation d'assurance-traitement calculée sur la base du salaire établi au premier paragraphe de la présente clause et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

Mise en disponibilité

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, elle ou il continue à bénéficier du programme de retraite progressive. Tant qu'elle ou il n'est pas remplacé dans un poste disponible, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire prévu au premier paragraphe de la présente clause.

Les cotisations de l'enseignante ou l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.

1.07 Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de l'enseignante ou de l'enseignant, le programme prend fin à la date de l'événement.

De même, le programme prend fin à la date du remplacement d'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité. Toutefois, le programme peut être transféré aux mêmes conditions chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

Dans ces cas, le service crédité aux fins du régime de retraite pendant le programme est maintenu; le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de l'enseignante ou l'enseignant. Il en est de même lorsque l'enseignante ou l'enseignant et le collège décident conjointement de mettre fin au programme ou lorsque l'enseignante ou l'enseignant cesse de participer au programme plus d'un an après la date fixée pour le début du programme; dans ce dernier cas, la date de cessation de participation au programme doit coïncider avec celle de la fin d'une session.

1.08

Sous réserve des stipulations apparaissant à la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant à temps partiel.

ANNEXE V-12

FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI

Ce formulaire doit être complété et remis au Collège au moment où ce dernier l'exige, au plus tard à la signature du contrat.

A. EXPLICATIONS

1. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Par cette expression, il faut entendre : une activité professionnelle rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou autre.

2. NOMBRE D'HEURES MOYEN PAR SEMAINE

Le nombre d'heures moyen par semaine effectuées dans le cadre de chacune de vos activités professionnelles n'est pas déterminant de votre statut d'emploi. Pour déterminer si vous détenez un emploi considéré à temps plein, vous devez vous référer au point B.

3. CUMUL D'EMPLOIS

L'ensemble de vos activités professionnelles doivent être incluses dans votre déclaration d'emploi.

B. DÉFINITION D'UN EMPLOI À TEMPS PLEIN

Est considérée comme occupant un emploi à temps plein :

1. toute personne qui, en fonction d'une ou de plusieurs activités professionnelles, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps plein et ce, en fonction de ce qui est généralement reconnu;
2. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps plein, est en congé avec solde;
3. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps plein, est en disponibilité avec solde.

Toute personne répondant à un ou plusieurs de ces critères doit se déclarer comme occupant un emploi à temps plein et sera considérée comme étant en situation de double emploi.

Malgré le paragraphe précédent, seule la personne qui, pour la totalité de la session pour laquelle elle pose sa candidature, occupe ou prévoit occuper un emploi à temps plein est tenue de se déclarer en situation de double emploi.

DÉCLARATION D'EMPLOI

Nom du collègue : _____

Discipline : _____ Session : _____

IDENTIFICATION

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Code postal : _____

Téléphone (résidence) : _____ (bureau) : _____

No. d'assurance sociale : _____

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Donnez, pour chacune des activités professionnelles occupées pendant la session visée, les informations suivantes :

Nom(s) de l'employeur (ou travail autonome)	Titre ou fonction	Nombre d'heures moyen par semaine

SITUATION D'EMPLOI

En regard de la définition d'un emploi à temps plein (voir point B), cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

- J'occupe un emploi considéré à temps plein et, en conséquence, je serai en situation de double emploi.
- Je n'occupe pas un emploi considéré à temps plein et, en conséquence, je ne serai pas en situation de double emploi.

Date : _____

Signature : _____

ANNEXE VI-1

**ÉCHELLE DE SALAIRES
TABLEAU "A"**

Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la
période du 95.09.01 jusqu'au 97.02.28

<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	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 3e cycle.

ANNEXE VI-1

**ÉCHELLE DE SALAIRES
TABLEAU "B"**

Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la
période du 97.03.01 jusqu'au 98.02.28

Années de scolarité. ⁽¹⁾

<u>Année d'expérience</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	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

**ÉCHELLE DE SALAIRES
TABLEAU "C"**

Échelle de salaires sur base annuelle en vigueur pour la
période du 98.03.01 jusqu'au 99.02.28

Années de scolarité ⁽¹⁾

<u>Année d'expérience</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

**TAUX HORAIRES
TABLEAU "D"**

Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

Période

Scolarité	du 95/07/01 au 96/12/31	du 97/01/01 au 97/12/31	du 98/01/01 au 98/12/31
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

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA LOI 102

Le Gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, des dispositions législatives ayant pour effet de faire cesser, de façon définitive, l'application des mesures qui sont prévues aux articles 20 à 22 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (1993, chapitre 37).

Ces dispositions législatives prendront effet le 1er avril 1996, soit après l'équivalent de trois années complètes d'application des dispositions pertinentes de cette loi. Elles auront aussi pour effet de mettre fin à tout litige actuel ou futur :

1. recherchant l'invalidité ou l'illégalité des articles 20 à 22 de cette loi ou d'une mesure prévue à un décret visé à l'article 22 de la loi;
2. contestant le fait que ces mesures de récupération de un pour cent (1 %) se soient appliquées à chaque année pendant trois ans à l'ensemble des salariés.

Il est entendu que tous les griefs ou autres recours contestant les modalités d'application de ces mesures ou fondés sur le fait qu'une mesure a pour effet de récupérer plus de un pour cent (1 %) de la rémunération et des avantages sociaux à l'égard d'un salarié sont du ressort du tribunal compétent.

ANNEXE VI-3 (SPÉCIMEN)

QUALIFICATIONS PARTICULIÈRES : ATTESTATION DU CPC - CTC

Lorsque la ou le ministre de l'Éducation constate qu'une personne a bénéficié des dispositions prévues par l'application des normes de classement du CPC - CTC, on lui 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.

Note : 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. on ajoute en conformité avec le "Manuel d'évaluation de la scolarité", une nouvelle scolarité acquise après la dernière date visée par cette attestation.

ANNEXE VI-4

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À L'EMPLOI DU COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL DE SAINTE-FOY

1. Les parties nationales reconduisent l'ANNEXE I (Dispositions particulières relatives aux enseignantes et enseignants à l'emploi du Collège d'enseignement général et professionnel de Sainte-Foy) du Décret tenant lieu de convention collective (arrêté en Conseil numéro 3809-72) avec les modifications suivantes :

les enseignantes et enseignants à temps complet du Collège d'enseignement général et professionnel de Sainte-Foy, compte tenu des termes de la convention collective en vigueur de 1968 à 1971 au Collège de Sainte-Foy, bénéficient des dispositions suivantes relatives à leur classement :

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet à l'emploi du Collège au 15 octobre 1972 qui a été classé par le Collège conformément à la clause 7.02 de la convention collective en vigueur de 1968 à 1971 au Collège de Sainte-Foy est réputé avoir reçu un classement officiel d'un comité provincial de classification tel que prévu à la clause 6-3.17 de la convention collective, sauf pour l'enseignante ou pour l'enseignant qui, selon le Collège, n'a pas réellement complété les études qui ont servi à l'évaluation du Collège;
- b) la scolarité attestée par la ou le ministre de l'Éducation selon la clause 6-3.06 de la convention collective ne peut avoir d'effet sur le classement d'une enseignante ou d'un enseignant défini à l'alinéa a) de la présente annexe qu'à compter du 15 octobre 1972;
- c) le premier paragraphe de la clause 6-3.09 est remplacé par le suivant :
- si l'attestation officielle de la ou du Ministre est favorable à l'enseignante ou à l'enseignant par rapport à son classement effectué par le Collège de Sainte-Foy, elle n'a d'effet sur le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant qu'à compter du 15 octobre 1972.
2. De plus, les parties nationales conviennent qu'un droit découlant des dispositions décrites dans cette annexe est rattaché à l'individu et vaut tant et aussi longtemps que celle ou celui qui en bénéficie demeure à l'emploi du collège de Sainte-Foy, ou est replacé selon les modalités de la sécurité d'emploi.
3. Les parties nationales reconduisent l'ANNEXE II de l'Entente sur la classification intervenue entre l'ensemble des Collèges, le Gouvernement du Québec, la FNEEQ (CSN) et la FEC (CEQ), le 12 décembre 1973.

ANNEXE VI-5

**LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET
ANNEXE RELATIVE AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION**

Considérant que le Conseil du trésor et ses partenaires procèdent, depuis quelques années, à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emploi des secteurs public et parapublic sur la base de méthodes d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties ⁽¹⁾ conviennent qu'il y a lieu d'entreprendre des échanges sur cette base afin de rendre davantage fructueuses les discussions sur la valeur relative des titres ou classes d'emploi.

En conséquence :

1. Les parties négociantes ⁽¹⁾ conviennent de former, dans les 60 jours de la signature de la convention collective, un comité conjoint de travail pour l'ensemble des catégories d'emplois.
2. Le comité a pour mandat :
 - d'examiner tous les éléments ayant conduit au rangement actuel des titres ou classes d'emploi des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin d'éclairer davantage les parties ⁽¹⁾ et les personnes salariées sur la valeur relative des emplois de ces secteurs;
 - d'établir la valeur relative des titres ou des classes d'emploi nouvellement créés, modifiés ou non encore rangés tels que les enseignantes ou enseignants;
 - de présenter aux parties négociantes ⁽¹⁾ ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties ⁽¹⁾ et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Selon des modalités à convenir, la partie patronale ⁽¹⁾ défraie le coût des libérations syndicales nécessaires aux travaux du comité conjoint à raison de 100,000 \$ par an pour l'ensemble des catégories d'emploi. Selon les besoins, les parties ⁽¹⁾ conviendront de libérations additionnelles après recommandation du comité conjoint.

⁽¹⁾ Aux fins de la présente annexe, les expressions «les parties» et «les parties négociantes» s'entendent du Gouvernement et de la CEQ, alors que l'expression «la partie patronale» s'entend du Gouvernement.

5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

ANNEXE RELATIVE AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION

1. Le comité conjoint conviendra des méthodes et outils disponibles pouvant servir à l'établissement de la valeur relative.
2. Le comité procédera si les parties ⁽¹⁾ en conviennent à l'analyse et à l'étude de la rémunération des enseignantes et enseignants et soumettra aux parties négociantes ⁽¹⁾ ses constatations et recommandations en regard des différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Si les parties ⁽¹⁾ conviennent d'apporter des correctifs à la rémunération des enseignantes et enseignants, elles doivent également convenir des modalités et des dates de modification en résultant.
4. Les parties nationales conviennent que la date de prise d'effet de la rétroactivité en suivie au règlement des travaux du comité est le 14 décembre 1995.

⁽¹⁾ Aux fins de la présente annexe, les expressions «les parties» et «les parties négociantes» s'entendent du Gouvernement et de la CEQ, alors que l'expression «la partie patronale» s'entend du Gouvernement.

ANNEXE VII-1

**ANNEXE RELATIVE AU PERFECTIONNEMENT
PRÉVU À L'ALINÉA b) DE LA CLAUSE 8-4.03**

1. À compter de l'année 1996-1997, les collèges dont les noms suivent, reçoivent une allocation d'enseignante et d'enseignant à temps complet ou l'équivalent (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; cette allocation est la suivante :

Collège ou campus

Bois-de-Boulogne	1,65 ETC
Champlain : Campus Lennoxville	0,73 ETC
Drummondville	1,39 ETC
Matane	1,15 ETC
Sainte-Foy	3,28 ETC
Victoriaville	1,25 ETC

2. Toute l'allocation octroyée pour une année donnée est utilisée l'année où elle est versée. Toutefois, après entente entre les parties, l'allocation consentie ou la somme qu'elle représente si elle a été transformée en argent, peut être transférée en tout ou en partie à une année ultérieure.
3. Après entente entre les parties, totalité ou partie de cette allocation peut être transformée en argent; pour ce faire un (1) ETC égale la somme de 55 500 \$ en 1996-1997. Ce montant est augmenté dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire de l'annexe VI-1.
4. Après entente entre les parties, cette allocation est utilisée à d'autres fins de perfectionnement que celles spécifiées à l'alinéa b) de la clause 8-4.03 de la convention collective.

ANNEXE VIII-1

LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le Ministère s'engage à ce que le mode de calcul utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsqu'appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1989-1990 génère, pour les cours de théorie-laboratoire, les cours de stages, les programmes exclus et pour les nombreuses préparations, dans l'ensemble des cégeps et campus, au moins huit mille huit cent cinquante et un virgule quarante-sept (8 851,47) ETC.

De plus, la charge moyenne théorique des enseignantes et enseignants des cégeps (le «C» de la politique budgétaire) ne sera pas supérieure à la valeur du «C» pour l'année 1989-90, soit trente-sept virgule quatre vingt-douze (37,92).

ANNEXE VIII-2

CHARGES À TEMPS COMPLET À L'ÉDUCATION DES ADULTES

1. Vingt-et-une (21) charges à temps complet à l'éducation des adultes sont réparties dans les collèges ou campus FEC de la manière suivante :

<u>Collège ou campus</u>	<u>Charges à temps complet</u>
Bois-de-Boulogne	5
Champlain Campus Lennoxville	2
Drummondville	3
Matane	2
Sainte-Foy	7
Victoriaville	2

2. Ces charges sont attribuées conformément à la clause 8-6.03.

L'évaluation de la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une de ces charges est faite conformément à l'Annexe VIII-4.

3. Ces charges ne peuvent servir aux fins d'acquisition de la permanence, sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07, ni permettre à l'enseignante ou à l'enseignant qui y est affecté de se soustraire pour les années subséquentes aux obligations qui lui sont stipulées à l'article 5-4.00, ni servir à établir d'autres priorités d'emploi que celles qui sont déjà prévues à la clause 5-4.18, 8-6.03 et 8-7.01.
4. L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge bénéficie, en autant que la convention collective le permette et alors de la façon dont elle le permet et à moins de stipulations contraires à la présente annexe, des droits et des avantages que procure une année d'enseignement.
5. Après entente entre les parties, ces charges sont utilisées à d'autres fins; dans ce cas, chaque charge est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC.

6. Après entente entre les parties, chaque charge à temps complet est transformée en argent; pour ce faire, une charge égale la somme de 25 530 \$ en 1996-1997. Ce montant est augmenté dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire de l'annexe VI-1.
7. Les charges octroyées pour une année donnée sont utilisées l'année où elles sont allouées. Toutefois, après entente entre les parties, ces charges peuvent être transférées à une année ultérieure.

ANNEXE VIII-3

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX ENSEIGNANTES ET
ENSEIGNANTS À L'EMPLOI DU COLLÈGE DE MATANE**

Les parties nationales conviennent de ce qui suit :

1. dans le cas d'une discipline pour laquelle le Collège de Matane n'a qu'une (1) seule enseignante ou qu'un (1) seul enseignant permanent à son emploi et que cette enseignante ou cet enseignant est en disponibilité, cette enseignante ou cet enseignant est soustrait de l'application des stipulations de l'article 5-4.00 relatives au remplacement dans le secteur, si l'allocation pour cette discipline est au moins égale à zéro virgule soixante (0,60) équivalent temps complet;
2. la disposition précédente ne s'applique pas pour la discipline de spécialisation d'un programme dont le Collège a décidé la fermeture.

ANNEXE VIII-4

DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT

1.0 CALCUL DE LA CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT POUR UNE SESSION

a) Définition

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement pour une session donnée se fait à partir de la relation suivante :

$$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_L + CI_m$$

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 Nejk;

CI_s est la CI associée à la supervision de stages pour lesquels il existe un Nejk;

CI_d est la CI associée au temps de déplacement;

CI_L est la CI associée à une libération;

CI_m est la CI associée à l'affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07.

b) Calcul de la CI_p

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages sans Nejk pour une session donnée se fait à partir des valeurs suivantes :

HC : le nombre de périodes de prestation par semaine confiées à une enseignante ou à un enseignant;

HP : les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou à un enseignant;

N_1, N_2, \dots : le nombre d'étudiantes et étudiants inscrits à la première (1re), deuxième (2e ...) période de prestation confiée à une enseignante ou à un enseignant.

NES : le nombre total d'étudiantes et étudiants différents inscrits à chacun des cours confiés à une enseignante ou à un enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où NES = 0.

Aux fins de la présente définition, 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.

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages sans Nejk pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats figurant à la dernière colonne :

HP :	_____	x	0,9	_____	=	_____
HC :	_____	x	1,2	_____	=	_____
N ₁ :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N ₂ :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N ₃ :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N ₄ :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N ₅ :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N ₆ :	_____	x	0,04	_____	=	_____
...				_____		
NES :	_____	x	0,01 (si NES ≥ 75)		=	_____
(NES :	_____ - 160) ²	x	0,1 (si NES > 160)		=	_____
				Total	=	_____

Le facteur zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stage sans Nejk (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 la CI_s

Le calcul de la charge individuelle associée à la supervision des stages avec Nejk pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_s = \left[\sum_{j,k} \frac{N_{jkd}}{Nejk} \right] \times 40 \times 0,89 \times R$$

où

- N_{ijkl} est le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou par l'enseignant dont on calcule la CI;
- N_{ejk} est le rapport étudiantes-étudiants/enseignante-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 ou plusieurs enseignants assument un même stage, $\Sigma R = 1$.
- d) Calcul de la CI_d

Le calcul de la charge individuelle associée au temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_d = K \times \frac{D}{V} \times \frac{1}{15}$$

où

- K est le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de 0,5;
- D est la distance totale parcourue pour un type de déplacement pendant la session considérée;
- V est la vitesse moyenne retenue pour ce type de déplacement.

NOTES :

- 1) Il existe deux types de déplacement : celui dit "lent" et celui dit "rapide" :
- Vitesse moyenne d'un déplacement "lent" : 30 km/hre;
Vitesse moyenne d'un déplacement "rapide" : 80 km/hre.

- 2) Le déplacement dont on tient compte dans le calcul de la CI_d satisfait l'une des conditions suivantes :
- i) le déplacement rendu nécessaire par l'aménagement physique du Collège (existence de pavillons, de sous-centres ou de locaux de cours extérieurs au Collège);
 - ii) le déplacement occasionné par la supervision de l'enseignement clinique en techniques infirmières ou par la supervision d'un stage pour lequel il existe un rapport étudiantes-étudiants / enseignante-enseignant (Nejk).
- 3) Dans le calcul de la CI_d , on ne tient pas compte d'un déplacement effectué pendant les heures de cours et qui réduit d'autant la durée prévue de ce cours.
- 4) Les modalités d'application de cet alinéa sont soumises au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective.

e) Calcul de la CI_L

Le calcul de la charge individuelle associée à une libération pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_L = L \times 40$$

où

L est la fraction de charge individuelle d'enseignement consacrée à une libération.

f) Calcul de la CI_m

Le calcul de la charge individuelle associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07 pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_m = M \times 40$$

où

M est le pourcentage d'affectation

g) Date d'inscription pour le calcul de la CI

La charge individuelle d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base des étudiantes et étudiants inscrits aux cours le vingt et unième (21e) jour de cours de chacune des sessions considérées.

2.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT HEBDOMADAIRE MOYENNE

La charge d'enseignement hebdomadaire moyenne d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$$\bar{CI} = 0,5 (CI_1 + CI_2)$$

où

1 et 2 représentent respectivement la première et la deuxième session d'une même année d'engagement.

3.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT TOTALE

La charge d'enseignement totale d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$$CI_t = CI_1 + CI_2$$

ANNEXE VIII-5

REPARTITION D'ALLOCATIONS PARTICULIÈRES

<u>Collège ou campus</u>	<u>Encadrement ⁽¹⁾</u>	<u>Déplacement ⁽¹⁾</u>
	8-4.01	8-4.01
Bois-de-Boulogne	2,5	0,4
Champlain : Campus Lennoxville	1,1	0,0
Drummondville	1,5	0,0
Matane	1,0	0,1
Sainte-Foy	5,1	0,3
Victoriaville	1,5	0,1

(1) Les valeurs de ce tableau sont exprimées en ETC.

ANNEXE VIII-6

**ANNEXE RELATIVE AUX FONCTIONS CONNEXES
PRÉVUES À L'ALINÉA a) DE LA CLAUSE 8-4.03**

1. À compter de l'année 1996-1997, la répartition des 11,09 ETC prévue à l'alinéa a) de la clause 8-4.03 est la suivante :

Collège ou Campus

Bois-de-Boulogne	1,42 ETC
Champlain : Campus Lennoxville	0,50 ETC
Drummondville	0,99 ETC
Matane	0,53 ETC
Sainte-Foy	4,73 ETC
Victoriaville	2,92 ETC

2. Après entente entre les parties, cette allocation est utilisée à d'autres fins que celles spécifiées à la clause 8-1.02 de la convention collective.
3. Après entente entre les parties, totalité ou partie de cette allocation peut être transformée en argent; pour ce faire un (1) ETC égale la somme de 55 500 \$ en 1996-1997. Ce montant est augmenté dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire de l'annexe VI-1.
4. L'allocation octroyée pour une année donnée est utilisée l'année où elle est versée. Toutefois, après entente entre les parties, l'allocation consentie peut être transférée en tout ou en partie à une année ultérieure.

ANNEXE IX-1
FORMULE DE GRIEF

GRIEF NO.

FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEPS (C.E.Q.)

Nom du syndicat :

Date de soumission du grief :

Nom et prénom de l'enseignante ou
de l'enseignant réclamant :

Adresse personnelle :

Tél. domicile :
Tél. collègue :

Nom du collègue :

Adresse :

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 ou de la déléguée ou du délégué
syndical :

ANNEXE IX-2

FORMULE DE SOUMISSION D'UN GRIEF A L'ARBITRAGE
FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGÉPS (C.E.Q.)

Avis à la présidente ou au président des arbitres _____

Avis est donné conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00 de la convention collective intervenue entre les parties nationales :

Nature du grief : Du Syndicat De groupe Individuel

Nom de la réclamante ou du réclamant, des réclamantes ou réclamants ou leur désignation générale _____

Exposé du grief : _____

Correctifs requis : _____

Cet arbitrage concerne le grief no : _____

Soumis en première (1re) étape le : _____

Date : _____ Signature : _____
enseignante ou enseignant réclamant
ou
représentante ou représentant syndical

- Copie à :
1. Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
 2. Collège
 3. FEC (CEQ)
 4. Enseignante ou enseignant ou représentante ou représentant syndical

ANNEXE X-1

MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX GRIEFS ET AUX PLAINTES

Les griefs et les plaintes soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou décret antérieurs à la présente convention collective et qui n'ont pas été fixés au rôle par les parties nationales seront jugés conformément aux dispositions et mécanismes qui y étaient prévus pour le règlement des griefs et des plaintes sauf que :

1. le tribunal d'arbitrage est composé d'une seule ou d'un seul arbitre ou d'une ou d'un arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs, conformément à la présente convention collective;
2. les arbitres désignés à la présente convention collective ont compétence pour entendre ces griefs ou ces plaintes;
3. Les parties peuvent aussi recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

Aux fins de la présente annexe, et sous réserve des trois (3) exceptions mentionnées précédemment, les dispositions contenues au texte des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

ANNEXE X-2

MÉSURES TRANSITOIRES

1. La clause 5-1.13 entre en vigueur pour les engagements effectifs à compter de l'année d'engagement 1996-1997.
2. L'alinéa C) de la clause 5-4.06 s'applique aux enseignantes et aux enseignants en disponibilité en 1996-1997 et à celles et ceux en disponibilité les années ultérieures.
3. La clause 8-6.03 entre en vigueur pour les engagements effectifs à compter de l'année d'engagement 1996-1997.
4. La clause 8-7.01 entre en vigueur pour l'engagement des enseignantes et enseignants donnant des cours à compter de l'été 1997.

ANNEXE XI-1

**LETTRE D'ENTENTE SUR LA RÉDUCTION DES COÛTS
GÉNÉRÉS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE**

Un comité de travail est formé en vue d'identifier les modifications à apporter à la convention collective selon le cadre suivant :

- à compter de 1996-1997 et jusqu'au 30 juin 1998, une économie de 1,96 M \$ pour chacune des années doit en résulter;
- exclure les mesures touchant les paramètres de la tâche;

si les mesures identifiées ne permettent pas l'atteinte de la cible économique, l'écart est comblé par des congés sans traitement pris à l'extérieur des jours de cours; la prise de ces congés sans traitement par les enseignantes et les enseignants ne doit pas les pénaliser quant à leur régime de retraite c'est-à-dire que les jours de congé sans traitement sont considérés aux fins du régime de retraite comme s'ils avaient été travaillés et rémunérés (voir article 2.03 du projet de lettre d'intention relative aux régimes de retraite). Chaque journée de congé sans solde signifie une réduction de 0,264 M \$ de la masse salariale.

Les parties nationales conviennent de mener les travaux selon l'échéancier suivant :

- identification des mesures devant s'appliquer en 1996-1997 au plus tard le 15 février 1996;
- identification des mesures devant s'appliquer en 1997-1998 au plus tard le 1er décembre 1996;

au plus tard le 30 juin 1997, les parties nationales conviennent d'identifier les mesures qui s'appliqueront à compter de 1998-1999 dans le but d'atteindre au minimum une économie de 0,98 M \$ récurrente, tout en visant la cible de 1,96 M \$ récurrente et ce, à la lumière des travaux sur l'organisation du travail ou de toutes autres modifications apportées à la convention collective.

ANNEXE XI-2

**LETTE D'ENTENTE SUR LA RÉ-ACTUALISATION
DES ACCORDS-CADRES**

Les parties nationales réitèrent les objectifs des accords-cadres, à savoir : l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'efficience des services, la recherche d'économies et l'amélioration de la qualité des services à la population.

De même et à cette fin, les parties nationales conviennent de remplacer le plan de travail établi à la suite des accords-cadres de novembre 1993 par les dispositions suivantes :

- a) les parties nationales s'engagent à travailler conjointement à l'atteinte de ces objectifs notamment en discutant les éléments suivants :
- la mise en priorité de l'accès à l'emploi de nouvelles ressources;
 - l'acquisition et le retrait des priorités d'emploi;
 - l'organisation du travail incluant la gestion de l'enseignement, la précarisation de l'emploi (par exemple : la permanence à temps partiel, le calcul de l'ETC du temps partiel ...) et la mobilité du personnel;
 - la structure hiérarchique et les frontières de fonction;
 - un programme volontaire de réduction du temps de travail;
 - une structure de l'équipe programme;
 - un mécanisme national de coordination réunissant régulièrement des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants pour l'élaboration des cours et programmes;
 - un comité national ayant pour fonction d'étudier toutes choses touchant les modifications du réseau collégial;
 - un mécanisme assurant la participation des syndicats à l'élaboration des politiques institutionnelles concernant l'évaluation de l'enseignement et les politiques de gestion des ressources humaines;
 - les modalités d'application du recyclage lié au remplacement intra sectoriel.

- b) les parties nationales déterminent les modalités des discussions et identifient les mesures et les aménagements nécessaires permettant l'atteinte des objectifs prévus.

À cette fin, une libération de trois (3) ETC est accordée à la partie syndicale conformément à l'accord-cadre intervenu entre les parties.

- c) Les parties nationales s'entendent pour prolonger les travaux du comité jusqu'à la fin de l'année d'enseignement 1996-1997.

À cette fin, une libération de deux (2) ETC est accordée à la partie syndicale selon les modalités prévues au protocole visant les libérations accordées conformément à l'accord-cadre de novembre 1993.

- d) Les parties nationales se rencontreront au plus tard le 15 juin 1996 afin de réorienter, si besoin, les mandats du comité.

ANNEXE XII-1

CONTRAT D'ENGAGEMENT

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

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 1-2.13

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) La charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel : _____

- c) Le nombre de périodes pour lequel l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est engagé : _____
- d) La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

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 intervenue entre le Collège et le Syndicat 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 couvre la période du _____
au _____

Dispositions particulières :

* L'enseignante ou l'enseignant remplaçant remplace :

(nom du ou des enseignantes ou enseignants remplacés)

Autres : _____

Fait à _____, le _____ 19 _____.

Signature

(pour le Collège)

(enseignante/enseignant)

ANNEXE XII-2

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES ANCIENNETÉ ET GRIEF
ET ARBITRAGE**

En application de l'entente intervenue le 5 septembre 1989 entre la Fédération des Cégeps et la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC - CEQ), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières Ancienneté, Grief et Arbitrage prévues à l'Annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'Annexe A, I - Secteur des collèges, a) à l'égard du personnel enseignant :

- 11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de la relocalisation) sont abrogées et remplacées avec les adaptations nécessaires par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FEC (CEQ) et le CPNC.
- 22e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FEC (CEQ) et le CPNC.

EN FOI DE QUOI, les parties nationales à la présente entente ont signé à Montréal,

ce 14° jour du mois de mar 1996.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



Pauline Marois
Ministre de l'Éducation


POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)



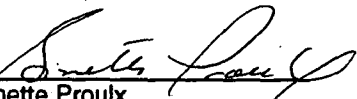
André Forest
Président



Gilles Pouliot
Vice-président

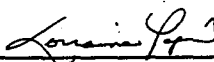


Réjean Larouche
Négociateur



Ginette Proulx
Négociatrice

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC (CEQ) AU NOM DE LA FÉDÉRATION
DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE
CÉGEP (FEC)



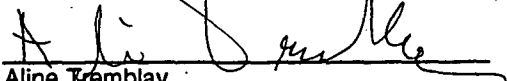
Lorraine Pagé
Présidente



Réal Trottier
Président FEC



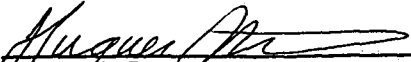
Réginald Sorel
Vice-président FEC



Aline Tremblay
Négociatrice



Réal Flibotte
Négociateur



Hugues St-Pierre
Négociateur

1543-057