



Clauses modifiées seulement issues de la convention 2010-2015 applicable pour la convention 2015-2020

Ajout d'un tableau synthèse des clauses modifiées (pages 4 à 8).

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART,**

**LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP FEC (CSQ)**

**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.~~ RLRQ, CHAPITRE R-8.2)**

VERSION ADMINISTRATIVE

Réalisé par le Comité de négociation de la FEC-CSQ  
Septembre 2016

## **P R É A M B U L E**

**La Fédération des cégeps et la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC (CSQ)) conviennent de la production d'un texte unique contenant l'ensemble des dispositions nationales et locales, à savoir :**

- a) les stipulations nationales;**
- b) en application de l'entente de principe intervenue entre le CPNC et la FEC (CSQ) le ~~11 juin 2010~~ 7 décembre 2015, les dispositions autres que celles mentionnées à l'alinéa a) précédées du préambule suivant :**

**« Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales. »**

**Tableau synthèse des modifications de la convention 2010-2015  
versus la nouvelle convention 2015-2020**

<p><b>CHAPITRE 1-0.0 - INTERPRÉTATION</b></p> <p><b>Interprétation</b> <a href="#">1-1.01</a></p> <p><b>Définitions</b> <a href="#">1-2.06</a> <a href="#">1-2.22</a> <a href="#">1-2.23</a> <a href="#">1-2.24</a> <a href="#">1-2.28</a></p>	<p><b>CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION</b></p> <p><b>Champ d'application</b> <a href="#">2-1.03</a> <a href="#">2-2.05</a> <a href="#">2-2.07</a></p> <p><b>Reconnaissance des parties locales</b> <a href="#">2-2.08</a> <a href="#">2-2.09</a> <a href="#">2-2.10</a> <a href="#">2-2.11</a></p>
<p><b>CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES</b></p> <p><b>Cotisation syndicale</b> <a href="#">3-4.03</a> <a href="#">3-4.04</a></p>	<p><b>CHAPITRE 4-0.00 ORGANISATION DU TRAVAIL</b></p> <p><b>Comité de programme</b> <a href="#">4-1.01</a></p> <p><b>Département et coordination départementale</b> <a href="#">4-1.05</a></p> <p><b>Information</b> <a href="#">4-2.01</a> <a href="#">4-2.02</a> <a href="#">4-2.03</a> <a href="#">4-2.04</a> <a href="#">4-2.05</a> <a href="#">4-2.06</a> <a href="#">4-2.07</a> <a href="#">4-2.08</a> <a href="#">4-2.09</a></p>

<b>CHAPITRE 5-0.00 - L'EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX</b>	<b>Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement</b> <a href="#">5-6.19</a>
<b>Engagement</b> <a href="#">5-1.09</a> <a href="#">5-1.11</a> <a href="#">5-1.12</a>	<b>Suspension et fractionnement du congé de paternité</b> <a href="#">5-6.25</a>
<b>Modalité de la sécurité d'emploi</b> <a href="#">5-4.16</a> <a href="#">5-4.17 a)</a> <a href="#">5-4.17 b)</a> <a href="#">5-4.20 c)</a> <a href="#">5-4.20 d)</a> <a href="#">5-4.20 i)</a> <a href="#">5-4.20 j)</a> <a href="#">5-4.20 k)</a>	<b>Indemnité liée au congé de paternité</b> <a href="#">5-6.27</a> <a href="#">5-6.29</a>
<b>Assurance-traitement</b> <a href="#">5-5.23</a> <a href="#">5-5.26</a> <a href="#">5-5.31</a> <a href="#">5-5.36</a> <a href="#">5-5.37</a>	<b>Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption</b> <a href="#">5-6.34</a>
<b>Droits parentaux</b> <a href="#">5-6.03</a> <a href="#">5-6.04</a>	<b>Indemnité liée au congé d'adoption</b> <a href="#">5-6.36</a> <a href="#">5-6.38</a>
<b>Congé de maternité</b> <a href="#">5-6.12 3)</a>	<b>Calcul et versement de l'indemnité</b> <a href="#">5-6.46</a> <a href="#">5-6.47</a>
<b>Cas admissible au RQAP</b> <a href="#">5-6.14</a>	<b>Charge publique</b> <a href="#">5-8.04</a>
<b>Cas admissible au RAE</b> <a href="#">5-6.15</a> <a href="#">5-6.16</a>	<b>Congé à traitement différé ou anticipé</b> <a href="#">5-13.13</a>
<b>Cas non admissible au RQAP ou au RAE</b> <a href="#">5-6.17</a>	<b>Sanctions</b> <a href="#">5-18.15</a>

<p><b>CHAPITRE 6-0.00 – RÉMUNÉRATION</b></p> <p><b>Calcul de l'expérience</b>  <a href="#">6-2.02</a></p> <p><b>Évaluation de la scolarité</b>  <a href="#">6-3.01</a>  <a href="#">6-3.02</a>  <a href="#">6-3.03</a>  <a href="#">6-3.05</a>  <a href="#">6-3.07</a>  <a href="#">6-3.08</a>  <a href="#">6-3.09</a>  <a href="#">6-3.10</a>  <a href="#">6-3.11</a>  <a href="#">6-3.12</a>  <a href="#">6-3.13</a>  <a href="#">6-3.14</a>  <a href="#">6-3.15</a>  <a href="#">6-3.16</a>  <a href="#">6-3.17</a>  <a href="#">6-3.18</a>  <a href="#">6-3.19</a>  <a href="#">6-3.20</a>  <a href="#">6-3.21</a></p>	<p><b>Échelles de traitement</b>  <a href="#">6-4.02</a>  <a href="#">6-4.03</a>  <a href="#">6-4.04</a>  <a href="#">6-4.05</a>  <a href="#">6-4.06</a>  <a href="#">6-4.07</a>  <a href="#">6-4.09</a></p> <p><b>Taux horaires chargé de cours</b>  <a href="#">6-5.02</a>  <a href="#">6-5.04</a>  <a href="#">6-5.05</a></p>
<p><b>CHAPITRE 7-0.00 – PERFECTIONNEMENT</b></p> <p><b>Dispositions générales</b>  <a href="#">7-1.02</a></p> <p><b>Dispositions relatives aux congés pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18</b>  <a href="#">7-6.01</a>  <a href="#">7-6.02</a>  <a href="#">7-6.03</a>  <a href="#">7-6.04</a></p>	<p><a href="#">7-6.06</a>  <a href="#">7-6.07</a>  <a href="#">7-6.08</a>  <a href="#">7-6.09</a></p>

<p><b>CHAPITRE 8-0.00 - LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT</b></p> <p><b>Dispositions générales</b>  <a href="#">8-4.04</a>  <a href="#">8-4.11 c)</a>  <a href="#">8-4.11 d)</a>  <a href="#">8-4.11 e)</a></p> <p><b>Calcul de la charge d'enseignement</b>  <a href="#">8-5.01 c)</a>  <a href="#">8-5.01 d)</a></p> <p><b>Formation continue</b>  <a href="#">8-6.02</a>  <a href="#">8-6.08</a>  <a href="#">8-6.09</a>  <a href="#">8-6.10</a></p>	<p><b>CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE</b></p> <p><b>Procédure et règlement d'un grief</b>  <a href="#">9-1.03</a>  <a href="#">9-1.05</a></p> <p><b>Procédure d'arbitrage</b>  <a href="#">9-2.01</a>  <a href="#">9-2.02</a>  <a href="#">9-2.07</a>  <a href="#">9-2.19</a></p> <p><b>Autres procédures de règlement des griefs</b>  <a href="#">9-3.02</a></p> <p><b>Prévention des litiges et des griefs</b>  <a href="#">9-4.01</a>  <a href="#">9-4.02</a></p>
<p><b>CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS</b></p> <p><b>Divers</b>  <a href="#">10-1.01</a>  <a href="#">10-1.04</a></p>	

<b>Annexes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">III-3</a> Relative à l'IMQ</li> <li>• <a href="#">III-6</a> Relative au programme archives médicales du cégep de la Gaspésie et des Îles</li> <li>• <a href="#">V-9</a> Formulaire de déclaration d'emploi</li> <li>• <a href="#">V-13</a> Régime de retraite RREGOP</li> <li>• <a href="#">V-14</a> Comité de travail sur le RREGOP</li> <li>• <a href="#">V-15</a> Comité de travail ajustement indemnité complémentaire lors d'un congé de maternité</li> <li>• <a href="#">VI-1</a> Échelles de traitement</li> <li>• <a href="#">VI-2</a> Règlement des litiges pour PIB en 2013</li> <li>• <a href="#">VI-3</a> Disparités régionales</li> <li>• <del><a href="#">VI-4</a> Révision de l'expérience</del></li> <li>• <a href="#">VI-4</a> Rétroactivité (ancienne VI-5)</li> <li>• <a href="#">VI-5</a> Majoration applicable à la personne visée à la lettre d'entente de l'annexe III-3 (Ancienne VI-6 Maintien de l'équité salariale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">VI-6</a> Comité de travail problématique liée aux sorties</li> <li>• <del><a href="#">VI-7</a> Échelles salariales au 1<sup>er</sup> juin 2012</del></li> <li>• <a href="#">VI-7</a> Relativités salariales</li> <li>• <a href="#">VI-8</a> Relativités salariales au 2 avril 2019</li> <li>• <a href="#">VIII-1</a> Calcul de la charge individuelle d'enseignement pour une session</li> <li>• <a href="#">VIII-2</a> Allocation pour chaque volet de la tâche</li> <li>• <a href="#">VIII-3</a> Lettre d'entente sur les garanties</li> <li>• <a href="#">VIII-4</a> Charge à la formation continue</li> <li>• <a href="#">VIII-5</a> Ressources d'enseignement allouées au volet 1</li> <li>• <a href="#">IX-3</a> Mesures transitoires plaintes et griefs</li> <li>• <a href="#">X-1</a> Annexe collègue anciennement affilié à la FAC</li> <li>• <a href="#">X-2</a> Mesures transitoires</li> <li>• <a href="#">XII-1</a> Contrat d'engagement</li> <li>• <a href="#">XII-2</a> Ancienneté et Grief et arbitrage</li> </ul>

**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, 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.~~ RLRQ, chapitre R-8.2).

## **Article 1-2.00 - Définitions**

### **1-2.06 Collège**

Le Collège d'enseignement général et professionnel \_\_\_\_\_ institué conformément à la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre C-29) et ayant son siège social à \_\_\_\_\_.

Aux fins de l'application de la convention collective, le campus de Lennoxville du Collège Régional Champlain est considéré comme un Collège.

### **1-2.22 Ministère**

Le ministère de l'Éducation, ~~du Loisir et du Sport,~~ et de l'Enseignement supérieur.

### **1-2.23 Ministre**

La ou le ministre ~~de l'Éducation, du Loisir et du Sport~~ responsable de l'Enseignement supérieur.

### **1-2.24 Partie patronale nationale**

Le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), institué conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre R-8.2).

### **1-2.28 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.~~ RLRQ, chapitre R-8.2).

## **CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION**

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

#### **2-1.03**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à ~~au~~ la Commission des relations du travail Tribunal administratif du travail (TAT) 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 Commission des relations du travail~~ du TAT.

#### **2-2.05**

Les parties nationales forment un comité national de rencontre. Il est composé de représentantes ou de représentants désignés par la FEC (CSQ), le Ministère et la Fédération des cégeps.

Ce comité a pour mandat :

- a) d'effectuer les opérations qui lui sont confiées à l'article 6-3.00.

- b) Programmes à faible effectif (petites cohortes) en particulier pour les collèges à l'extérieur des grands centres :
- d'analyser la situation qui prévaut dans les collèges qui rencontrent des difficultés de recrutement dans certains programmes;
  - de documenter chacune des dimensions touchées par la problématique des petites cohortes, notamment celles du financement, de la gestion de l'offre de programme et du développement de nouveaux programmes;
  - de mesurer l'impact des petites cohortes sur l'organisation du travail;
  - d'inventorier les hypothèses qui pourraient déboucher sur des solutions durables et permanentes;
  - d'informer régulièrement les parties nationales de l'état de l'avancement de ses travaux et de transmettre toute information jugée pertinente.
- e) Mode de financement :
- ~~— d'examiner le mode de financement prévu à la clause 8-4.01 notamment les ressources variables du volet 1;~~
  - ~~— de faire un rapport de leurs travaux à la ou au Ministre, au plus tard vingt quatre (24) mois après la signature de la convention collective.~~
- d) Population étudiante ayant des besoins particuliers :
- ~~— d'analyser la problématique de la population étudiante ayant des besoins particuliers (trouble envahissant du développement, troubles de comportement, troubles d'apprentissage (TA), troubles mentaux (TM), troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H), étudiantes et étudiants handicapés notamment d'ordre visuel ou auditif) et de son impact sur la charge d'enseignement;~~
  - ~~— de faire, au plus tard douze (12) mois après la signature de la convention collective, des recommandations à leur partie respective.~~
- c) Étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) :
- d'assurer le suivi des travaux et des recommandations formulées par les parties nationales, tel que prévu à la clause 2-2.07, portant sur les EESH et qui concernent le personnel enseignant, le cas échéant;
  - de faire des recommandations à leur partie respective.

- e) ~~Reconnaissance des équivalences de cours (REC) :~~  
~~d'analyser les pratiques actuelles au regard de la reconnaissance des équivalences de cours (REC) afin de déterminer la nature de l'intervention du personnel enseignant;~~  
~~de faire, au plus tard dix huit (18) mois après la signature de la convention collective, des recommandations à leur partie respective.~~
- f) ~~Formation continue :~~  
~~d'analyser la pratique actuelle des enseignantes et des enseignants de la formation continue visés par la clause 1-2.13 en tenant compte des caractéristiques particulières de ce secteur au niveau organisationnel, structurel et pédagogique et des conditions de travail en découlant;~~  
~~de faire état, au plus tard le 15 juin 2011, de l'avancement des travaux et produire, au plus tard le 15 avril 2013, un rapport aux parties nationales.~~
- g) ~~Formation continue reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) :~~  
~~d'analyser les pratiques actuelles au regard de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) afin de déterminer la nature de l'intervention du personnel enseignant;~~  
~~de faire, au plus tard dix huit (18) mois après la signature de la convention collective, des recommandations à leur partie respective.~~

La libération annuelle totale des membres désignés par la FEC (CSQ) est d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou son équivalent.

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.

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

## **2-2.07**

Dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales de toutes les catégories de personnel désignent des représentantes ou des représentants, qui font état de l'offre de service destinée aux étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH). Les travaux sont menés par des représentantes et de représentants de la FEC-CSQ, du Ministère, de la Fédération des cégeps et des fédérations syndicales suivantes :

- Personnel enseignant : Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN);
- Personnel professionnel : Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ);

- Personnel de soutien : Fédération des employées et employés de services publics (Inc.) CSN au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges (FEESP-CSN) et Syndicat canadien de la fonction publique au nom des syndicats de personnel de soutien des collèges (SCFP-FTQ).

Les représentants formulent des recommandations à leur partie nationale respective.

Les représentants de la FEC-CSQ participant aux travaux sont ceux désignés et libérés dans le cadre de la clause 2-2.05.

### **Reconnaissance des parties locales**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **2-2.0807**

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

#### **2-2.0908**

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.

#### **2-2.1009**

À moins que la loi ou la convention collective n'y pourvoie autrement, le Syndicat est seul habilité à désigner des enseignantes ou des enseignants comme membres d'un comité formé par le Collège.

Le Collège doit consulter le Syndicat avant de désigner une enseignante ou un enseignant à titre de consultante ou de consultant sur un comité qu'il forme.

#### **2-2.1110**

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

## **CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **Article 3-4.00 - Cotisation syndicale**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **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 premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) 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 (CSQ) tous les mois.

L'état détaillé indique : les noms et prénoms des enseignantes et des enseignants, le ~~numéro d'assurance sociale,~~ le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de travail qui correspond au paiement 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 renseignements.

#### **3-4.04**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande ~~au~~ à la ~~Commission des relations du travail~~ **TAT** de statuer si une enseignante ou un enseignant demeure compris dans 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 compris dans l'accréditation, selon la décision ~~de la Commission des relations du travail~~ du **TAT**, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

## **CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 4-1.00 - Comité de programme et département**

#### **Comité de programme**

##### **4-1.01**

Le Collège forme un comité de programme pour chacun des programmes d'études menant au DEC qu'il offre.

Les critères relatifs à la composition des comités de programmes sont établis par le Collège après consultation du Syndicat. Toutefois, les enseignantes et enseignants de la formation spécifique représentent la majorité des enseignantes et des enseignants au sein du comité de programme.

La durée du mandat ne peut excéder l'année d'enseignement pour laquelle les enseignantes ou les enseignants ont été désignés et ce mandat est renouvelable. Elles ou ils agissent à titre de représentantes ou de représentants de leur département ou de leur discipline, selon la composition du comité de programme.

#### **Département et coordination départementale**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

##### **4-1.05**

Aux fins de la présente convention, sous réserve de la clause 8-6.08, le département est constitué de l'ensemble des enseignantes et des enseignants de l'enseignement régulier d'une ou de plusieurs disciplines d'un collège.

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

### **4-2.01**

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties nationales, les informations transmises entre elles conformément à la convention collective le sont sur support informatique lorsque ces informations sont disponibles sous cette forme.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **4-2.0204**

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

La liste indique 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;~~
- ~~f) ↗~~ le numéro de téléphone;
- ~~g) ↗~~ ~~le classement : scolarité et expérience~~ la scolarité, incluant les diplômes de maîtrise et de doctorat;
- ~~h) ↗~~ l'ancienneté;
- ~~i) ↗~~ le statut : permanente ou permanent, non permanente ou non permanent, remplaçante ou remplaçant;
- ~~j) ↗~~ le titre : temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours;
- ~~k) ↗~~ ~~les années d'expérience professionnelle et industrielle~~ l'expérience totale accumulée conformément à l'article 6-2.00;
- ~~l) ↗~~ le salaire et l'échelon;

m) si l'enseignante ou l'enseignant est en congé, la nature et la durée du congé;

n) si l'enseignante ou l'enseignant est en assignation provisoire.

Le Syndicat reçoit cette liste au plus tard vingt (20) jours ouvrables après le début de la première (1<sup>re</sup>) session.

À la deuxième (2<sup>e</sup>) session, et dans un délai identique, le Collège ne fait parvenir au Syndicat et à la FEC (CSQ) que les corrections à la liste déjà fournie à la première (1<sup>re</sup>) session.

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

#### **4-2.0302**

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.

#### **4-2.0403**

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 des enseignants. Le Collège, de plus, affiche un exemplaire des mêmes documents.

#### **4-2.0504**

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.

#### **4-2.0605**

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

#### **4-2.0706**

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.

**4-2.0807**

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.

**4-2.0908**

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 (CSQ) sur des supports informatiques.

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

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

#### **5-1.09**

Le non-octroi, à une enseignante ou un enseignant non permanent, de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01 n'est pas matière à grief sauf pour l'enseignante ou l'enseignant qui, selon la première des éventualités suivantes, a :

- a) occupé une charge d'enseignement à temps complet jusqu'au terme de celle-ci;
- b) occupé une charge d'enseignement équivalente au moins à zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet par année pendant deux (2) années d'engagement consécutives;
- c) cumulé une virgule cinq (1,5) année d'ancienneté.

Il appartient alors au Collège d'établir que sa décision l'est pour une cause juste.

#### **5-1.11**

Pour se prévaloir, une année d'engagement donnée, des priorités prévues aux sous-alinéas 2 (deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe), 6 (quatrième (4<sup>e</sup>) paragraphe), 7, ~~et 8~~ et 16 de l'alinéa a), aux sous-alinéas 3, 4, 7 à 9 et 12 de l'alinéa b) de la clause 5-4.17 et au sous-alinéa 2 de la clause 8-7.01, 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. Par entente entre les parties, ce délai peut être reporté pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants visés par la présente clause.

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.

Les dispositions de la clause 5-1.11 peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre R-8.2, a. 70).

### 5-1.12

Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, les enseignantes et enseignants en sont informés par un avis publié sur support électronique accessible par Internet, lequel contient les éléments prévus à l'Annexe V-3. ~~par avis conforme à l'Annexe V-3 affiché dans les divers pavillons du Collège et notamment dans la salle des enseignantes et des enseignants.~~

~~Un affichage effectué à l'aide d'un autre formulaire est valide à la condition qu'il comprenne au moins les renseignements prévus au formulaire annexé.~~

Une copie électronique 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 est réduit à cinq (5) jours ouvrables pour une charge d'enseignement à pourvoir pendant la session en cours. ~~Une fois le délai expiré, les candidatures sont closes et le comité de sélection prévu à la convention collective peut siéger.~~

Lorsqu'il y a une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'une priorité d'emploi conformément à la clause 5-4.17, ~~le délai d'affichage peut être modifié par entente entre le Collège et le Syndicat.~~ le Collège n'a pas à recourir à l'affichage, mais l'avis prévu au premier paragraphe de la présente clause doit néanmoins être transmis au Syndicat.

Le Collège a l'obligation de faire connaître les exigences requises pour chacune des disciplines offertes.

Pour les priorités d'emploi prévues à l'alinéa b) de la clause 5-4.17, les parties conviennent d'une date pour chacune des sessions d'automne et d'hiver à compter de laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps partiel peut refuser un ajout de cours à la charge d'enseignement qui lui a été préalablement octroyée, sauf si cet ajout permet la création d'un poste. À défaut d'entente, les dates du 30 juin, pour la session d'automne, et du 15 décembre, pour la session d'hiver, sont retenues.

Les dispositions de la clause 5-1.12 peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (RLRQ, chapitre R-8.2, a. 70).

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

### 5-4.16

- a) L'enseignante ou l'enseignant non permanent absent conformément aux congés relatifs aux droits parentaux peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement.
- b) L'enseignante ou l'enseignant non permanent en invalidité peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement.

Pendant sa période d'invalidité cette charge lui est réservée jusqu'au moment où elle ou il est apte à revenir au travail. Toutefois, la prestation d'assurance traitement lui est versée et l'ancienneté associée à cette charge lui est reconnue comme si l'enseignante ou l'enseignant ~~l'avait occupée~~ l'occupait, conformément à l'alinéa i) de la clause 5-3.04.

- c) Pour une année donnée, l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège peut faire valoir sa priorité prévue à la clause 5-4.17 jusqu'à ce qu'elle ou il ait une pleine charge à l'enseignement régulier.

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

- d) 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.

**5-4.17****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 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, ~~à la date de fin d'affichage~~ à la date où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat, 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. Lorsque le Collège procède à l'affichage, l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont calculées à la date de la fin de l'affichage. 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 candidates et des candidats visés afin que le comité de sélection prévu à la convention collective fasse un choix.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 6 (quatrième (4<sup>e</sup>) paragraphe), 7 à 9, 14 à ~~16~~, 15, et ~~18~~ 17 à ~~21~~ 19.

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;

ou

l'enseignante ou l'enseignant du collège visé au deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de l'alinéa 2 ci-dessous, pour occuper un poste dans sa discipline d'origine, durant les deux (2) années qui suivent son changement de discipline, si elle ou il informe le Collège par écrit, au cours du mois d'avril précédent, de son intention de retourner à sa discipline d'origine;

2. 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;

ou

~~l'enseignante ou l'enseignant permanent de la discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12, pour un poste dans une autre discipline~~ a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

3. l'enseignante ou l'enseignant permanent pour le poste que le Collège lui réserve en application de l'alinéa D) de la clause 5-4.20;
4. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;
5. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;
6. 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;

ou

l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions de l'alinéa E) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;

ou

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 de l'alinéa E) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;

ou

l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins neuf (9) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3<sup>e</sup>) année 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, pour un poste dans sa discipline;

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a à son crédit moins de neuf (9) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3<sup>e</sup>) année 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 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 soumet sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'Annexe V-7;
10. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;
11. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone qui bénéficie d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège selon les modalités prévues à la clause 5-4.21 et qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;
12. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;
13. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone qui bénéficie d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège selon les modalités prévues à la clause 5-4.21 et qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;

14. 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 soumet sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'Annexe V-7;

~~15. l'enseignante ou l'enseignant permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son collège, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12, pour un poste dans sa discipline;~~

1516. 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 soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12.

Le Collège en réfère au comité de sélection prévu à la convention collective pour examiner cette candidature;

1647. l'enseignante ou l'enseignant permanent du collège, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12;

1748. la ou le cadre qui a déjà été enseignante ou enseignant permanent au collège, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'année de sa nomination à une fonction de cadre, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12;

1849. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement conformément aux dispositions relatives à l'assignation provisoire qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel. Le Collège en réfère au comité de sélection prévu à la convention collective pour examiner cette candidature;

1920. 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 5-4.24.

~~21. l'enseignante ou l'enseignant non permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son collège, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12, pour un poste dans sa discipline.~~

Aux priorités 6 (quatrième (4<sup>e</sup>) paragraphe) et 7 la période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à la clause 5-4.20.

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

Si le Collège comble une autre charge d'enseignement 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 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, 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, ~~à la date de fin d'affichage~~ à la date où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat, 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. Lorsque le Collège procède à l'affichage, l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont calculées à la date de la fin de l'affichage. 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 candidates et des candidats visés afin qu'il fasse un choix.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 3, 5 et 7 à 13.

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

L'ordre d'engagement est le suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant du collège visé par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
2. l'enseignante ou l'enseignant du collège visé par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour une charge dans une autre discipline;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a à son crédit au moins huit (8) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3<sup>e</sup>) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, si elle ou il a fait parvenir un avis au collège conformément à la clause 5-1.11;
4. l'enseignante ou l'enseignant permanent d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité pour une charge d'enseignement dans une autre discipline, si elle ou il ~~soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12~~ a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

5. l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

ou

l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge d'enseignement dans sa discipline;

6. 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;

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, jusqu'au terme de la troisième (3<sup>e</sup>) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait un poste ou une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, 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 troisième (3<sup>e</sup>) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement de soixante-douze (72) unités ou plus, dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, 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 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 troisième (3<sup>e</sup>) année 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;

9. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au collège, jusqu'au terme de la troisième (3<sup>e</sup>) année 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;

10. l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge dans une autre discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
11. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement conformément aux 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;
12. 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;
13. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à l'emploi d'un autre collège de la même zone, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12 et si le comité de sélection prévu à la convention collective en fait la recommandation.

Aux priorités 3 et 7 à 9 la période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à la clause 5-4.20.

L'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 2, 4 ou 10 de l'alinéa b) de la présente clause n'est pas réputé avoir enseigné dans cette nouvelle discipline aux fins de l'application des priorités d'emploi.

**c) Candidatures dont le Collège tient compte**

Ensuite, sans limiter la portée des alinéas a) et b) de la présente clause, 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 soumises par écrit, conformément à la clause 5-1.12 :

- 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 b) de la présente clause, après l'échéance de sa priorité.

**5-4.20 Recyclage vers un poste réservé<sup>4</sup>**

- 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.

Une enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité peut demander d'échanger son poste avec l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté dans la discipline du poste et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité. Cette substitution prend effet au plus tard le 15 juin de l'année d'engagement où le recyclage est accordé et l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une telle substitution est alors réputé avoir reçu son avis de mise en disponibilité prévu à la clause 5-4.06 à compter de cette date.

Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant permanent non mis en disponibilité font une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, à celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, à celle ou celui qui a le plus de scolarité.

- B) Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une autre spécialité de sa discipline selon l'alinéa d) de la clause 5-4.11 ou pour enseigner dans une autre discipline que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.

Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant non mis en disponibilité ayant demandé une substitution doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une autre spécialité de sa discipline selon l'alinéa d) de la clause 5-4.11 ou pour enseigner dans une autre discipline que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année où la demande de recyclage a été accordé.

- ~~C) Après avoir convenu avec l'enseignante ou l'enseignant visé d'un projet de recyclage, le Collège transmet, pour consultation, le projet de recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant pour qui il prévoit réserver un poste, au comité de sélection de la discipline où un poste est réservé.~~

~~Chaque projet comprend les objectifs particuliers poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des étapes, en plus d'indiquer clairement la durée du projet. Par la suite, le Collège avise l'enseignante ou l'enseignant visé de sa décision au plus tard le 15 juin.~~

---

<sup>4</sup> ~~Pour les collèges suivants : Gaspésie et des Îles, Rimouski, Rivière-du-Loup et Sorel-Tracy, la clause 5-4.20 est remplacée par la clause 5-4.20 de l'Annexe X-1.~~

~~L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé pour l'enseignante ou l'enseignant visé. Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07, le poste réservé est différé au plus tard à la fin du recyclage si une démission liée à une prise de retraite, avec date effective au plus tard à la fin du recyclage, est signifiée au Collège au moment de sa demande de recyclage.~~

- ~~D) Lorsque le Collège réserve un poste après avoir satisfait aux conditions de la présente clause, 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, sauf dans le cas du poste réservé différé.~~

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

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

- C) À compter de l'année 2016-2017, quatre (4) ETC sont alloués annuellement à des fins de recyclage. 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.

Pour une année donnée, le solde des quatre (4) ETC prévus au premier paragraphe du présent alinéa est accessible aux enseignantes et enseignants qui demandent un congé en vertu de l'article 7-6.00 pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'Annexe VI-1.

De plus, le Ministère peut ajouter des ressources afin d'augmenter le nombre de recyclages. Cependant, ces ressources additionnelles et les recyclages qui y sont associés ne sont pas comptabilisés dans les quatre (4) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent et ne sont pas transférables à l'année suivante.

- D) Après avoir convenu avec l'enseignante ou l'enseignant visé d'un projet de recyclage, le Collège transmet, pour consultation, le projet de recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant pour qui il prévoit réserver un poste, au comité de sélection de la discipline où un poste est réservé.

Chaque projet comprend les objectifs particuliers poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des étapes, en plus d'indiquer clairement la durée du projet.

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

Le Comité paritaire de placement donne une réponse au Collège au plus tard le 15 juin. À compter du 15 juin, le Collège réserve un poste pour une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité après avoir reçu du Comité paritaire de placement la réponse à l'effet que le recyclage est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant visé.

L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé pour l'enseignante ou l'enseignant visé. Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07, le poste réservé est différé au plus tard à la fin du recyclage si une démission liée à une prise de retraite, avec date effective au plus tard à la fin du recyclage, est signifiée au Collège au moment de sa demande de recyclage.

Lorsque le Collège réserve un poste après avoir satisfait aux conditions de la présente clause, 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, sauf dans le cas du poste réservé différé.

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

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

- E) La durée du recyclage peut être d'une (1) à huit (8) sessions.

Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux raisons familiales, 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.

- F) Lorsque le recyclage est réussi, la nouvelle discipline ou la nouvelle spécialité dans la même 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.

De plus, à son retour, l'enseignante ou l'enseignant doit occuper le poste réservé pendant une durée équivalente à la durée du recyclage. À défaut, l'enseignante ou l'enseignant rembourse, à son départ, un montant calculé de la manière suivante :

- vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions où elle ou il était en recyclage moins vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour la période où elle ou il a occupé le poste réservé jusqu'à la date de son départ.

Si le poste n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a réussi son recyclage demeure mis en disponibilité et la nouvelle discipline s'ajoute à son contrat.

Lorsque le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à l'alinéa E) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il rembourse, à son retour, vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions où elle ou il était en recyclage, à l'exception des deux premières sessions.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans prévue à l'alinéa E) de la présente clause, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il n'a pas à rembourser le salaire reçu.

Si le poste n'est pas octroyé 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.

- G) 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.

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.

- H) 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 trois (3) à cinq (5) années.

- ~~I) Le Collège, après consultation du Syndicat conformément à l'article 4-3.00, établit les critères de sélection servant à l'acceptation des projets de recyclage. Une copie de ces critères est transmise au Syndicat.~~

- I) Le Comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :
1. les demandes de recyclage d'une durée d'une (1) session ou d'un (1) an;
  2. les demandes de recyclage d'une durée de trois (3) sessions ou de deux (2) ans;
  3. les demandes de recyclage d'une durée de cinq (5) sessions ou de trois (3) ans;
  4. les demandes de recyclage d'une durée de sept (7) sessions ou de quatre (4) ans.
- J) Dans le cas où le Comité paritaire de placement doit choisir entre les projets visés aux sous-alinéas 1, 2, 3 ou 4 de l'alinéa précédent, il procède selon l'ordre suivant :
1. le projet de l'enseignante qui s'oriente vers une discipline où les femmes sont sous-représentées et dont la demande est recommandée par le Collège dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité;
  2. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son collège;
  3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;
  4. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité provenant d'une discipline où le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité est élevé.
- K) Le Comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives relatives au recyclage.

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

**Section V - Assurance-traitement**

**5-5.23**

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.22, 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 ou de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22.~~ Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.22, est celui qu'elle ou il recevrait conformément à la clause 5-4.07.

**5-5.26**

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées conformément à la (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre A-3.001), 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 modalités de la clause 5-5.23. 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 (CSST)~~ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) décrète l'incapacité permanente;
- 2) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la ~~CSST~~ CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas 2) ou 3) de la clause 5-5.22, 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 5-5.22;
- 3) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à des prestations conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la ~~CSST~~ CNESST 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~~ CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable duquel le Collège effectue les

déductions, prélève les contributions et cotisations requises par la loi ou la convention collective. Le Collège verse alors à l'enseignante ou l'enseignant ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la ~~CSST~~ CNEST. En contrepartie, les prestations versées par la ~~CSST~~ CNEST pour cette période sont acquises au Collège et l'enseignante ou l'enseignant signe, s'il y a lieu, les formulaires requis;

- 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 conformément au Régime des rentes du Québec, à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre A-3.001), au Régime d'assurance-automobile du Québec et au Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- 5) la banque de jours de congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas affectée par cette absence et l'enseignante ou l'enseignant est 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 le traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RQAP, au RRQ, au Régime d'assurance-emploi et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations au régime d'assurance et de la cotisation syndicale.

### **5-5.31**

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.

Lorsque l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin 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 confidentiellement les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux.

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant qui ne se présente pas à l'examen médical prévu, à moins de circonstances indépendantes de sa volonté, doit rembourser les honoraires professionnels du médecin.

### **5-5.36**

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 ~~2005-2010~~2010-2015 ou à la prestation prévue à l'alinéa 2) de la clause 5-5.22 déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon la clause 5-5.22. 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.

### **5-5.37**

Les stipulations de la convention collective ~~2005-2010~~2010-2015 concernant la conversion en espèces de la banque 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 ( $66 \frac{2}{3}$  %) du traitement durant la deuxième (2<sup>e</sup>) 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 prévoyaient cette utilisation.

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

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

#### **5-6.03**

~~Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par la ou le ministre de l'Emploi et de la Solidarité Sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.~~

~~De même, le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) conformément à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).~~

Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

#### **5-6.04**

Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus conformément au RQAP ou au **RAE** ~~Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.~~

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

#### **5-6.12 Suspension et fractionnement du congé de maternité**

Pendant le congé de maternité, l'enseignante peut suspendre ou fractionner son congé de maternité selon les dispositions qui suivent :

##### **A) Suspension du congé**

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. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

##### **B) Fractionnement du congé**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.
2. Si l'enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, l'enseignante peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>.

3. Si l'enseignante s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 5-10.06<sup>2</sup>.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.59 et 5-6.60.

### Cas admissible au RQAP

#### 5-6.14

~~L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>3</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre vingt treize pour cent (93 %)<sup>4</sup> de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP.~~

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

<sup>2</sup> Congés pour raison familiales prévus à la clause 5-10.06.

~~<sup>3</sup> L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.~~

~~<sup>4</sup> Quatre vingt treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.~~

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1° en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

et

b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

~~Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-troize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.~~

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue à l'alinéa 1° et le montant des prestations du RQAP 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

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

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

### **Cas admissible au RAE**

#### **5-6.15**

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

~~a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à quatre vingt treize pour cent (93 %)<sup>2</sup> de son traitement hebdomadaire de base;~~

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>3</sup> :

- en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq (225 \$);

et

b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

~~b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre vingt treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.~~

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

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

~~<sup>2</sup> Quatre vingt treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.~~

<sup>3</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération de cotisation aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

et

b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

~~Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-trois pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse RHDCC.~~

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue à l'alinéa 1<sup>o</sup> du paragraphe B) et le montant des prestations du RAE 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 EDSC.

De plus, si ~~RHDCC~~ EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par ~~RHDCC~~

EDSC, l'indemnité prévue à l'alinéa 1<sup>o</sup> du paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

#### **5-6.16**

Dans les cas prévus aux clauses 5-6.14 et 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 du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le Collège verse cette indemnité à titre de 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, l'indemnité versée à titre de 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 du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre vingt treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.~~

Le total des montants reçus par l'enseignante durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1<sup>o</sup> des clauses 5-6.14 ou 5-6.15, le cas échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

## Cas non admissible au RQAP ou au RAE

### 5-6.17

L'enseignante non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue de l'avantage de toute indemnité prévue aux clauses 5-6.14 et 5-6.15.

~~Toutefois, l'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-troize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.~~

Toutefois, l'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

et

b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante et le montant établi au précédent alinéa a).

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1<sup>o</sup> de la clause 5-6.14. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

~~L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.~~

~~Si l'enseignante à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-troize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.~~

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

### **Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

##### **5-6.19**

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 les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

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 provisoirement, 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. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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 (~~LRQ~~, ~~e.~~ RLRQ, chapitre S-2.1) 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 qui peuvent être anticipés. Si la ~~CSST~~ **CNESST** 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 travail qui correspond au paiement du salaire, jusqu'à l'extinction de la dette, à moins d'entente contraire entre l'enseignante et le Collège.

Toutefois, lorsque l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la ~~CSST~~ **CNESST** ou de contester cette décision devant ~~la Commission des lésions professionnelles~~ le TAT, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la

décision de révision administrative de la ~~CSST~~ **CNESST** ou, le cas échéant, celle ~~de la Commission des lésions professionnelles~~ **du TAT**.

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.

#### **5-6.25 Suspension et fractionnement du congé de paternité**

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23, l'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les dispositions qui suivent :

A) **Suspension du congé**

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) **Fractionnement du congé**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignant, le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.
2. Si l'enseignant s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, l'enseignant peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>.

3. Si l'enseignant s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (~~L.R.Q.~~, **RLRQ**, chapitre N-1.1) : le nombre

---

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 5-10.06<sup>1</sup>.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.59 et 5-6.60.

### **Indemnité liée au congé de paternité**

#### **5-6.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23, l'enseignant, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>2</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP ou du RAE qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'un enseignant 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 de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

Lorsque l'enseignant travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE 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'enseignant produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

---

<sup>1</sup> Congés pour raisons familiales prévus à la clause 5-10.06.

<sup>2</sup> L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

### **5-6.29 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes**

L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cet enseignant a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

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

### **5-6.34 Suspension et fractionnement du congé d'adoption**

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé d'adoption selon les dispositions qui suivent :

#### **A) Suspension du congé**

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

#### **B) Fractionnement du congé**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.
2. Si l'enseignante ou l'enseignant s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle la situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>2</sup>.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle ou il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le rendant incapable d'occuper son poste habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>2</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

3. Si l'enseignante ou l'enseignant s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (~~L.R.Q.~~, ~~e~~ RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 5-10.06<sup>12</sup>.

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.59 et 5-6.60.

### **Indemnité liée au congé d'adoption**

#### **5-6.36 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>2</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une enseignante ou un enseignant 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 de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

---

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>2</sup> Congés pour raisons familiales prévus à la clause 5-10.06.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE 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 ou l'enseignant produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

#### **5-6.38 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes**

L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.32 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette enseignante ou cet enseignant a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

## **Section VII - Dispositions diverses**

### **Calcul et versement de l'indemnité**

#### **5-6.46**

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévue aux clauses 5-6.14, 5-6.15 ou 5-6.17, de l'indemnité du congé de paternité prévue aux clauses 5-6.27 ou 5-6.29 et de l'indemnité du congé d'adoption prévue aux clauses 5-6.36 ou 5-6.38, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.
- 2) Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, à moins que le ~~le régime de paiement~~ les modalités de versement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle ou qu'il reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent alinéa, un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par ~~RHDCC~~ EDSC au moyen d'un relevé officiel sont considérés comme preuves.

De plus, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé.

- 3) ~~Exclusivement pour le congé de maternité,~~ Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (Annexe V-12), de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme visé à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises conformément aux clauses 5-6.14, 5-6.15, ~~et 5-6.17, 5-6.27, 5-6.29, 5-6.36 et 5-6.38~~ 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 ou de l'enseignant à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Si, pendant cette période, l'enseignante ou l'enseignant a reçu des prestations établies

à un certain pourcentage de son traitement habituel, le traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption 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 5-6.19 ne reçoit aucune indemnité de la ~~CSST~~ CNESST 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 paternité ou d'adoption de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des 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 ou de l'enseignant non permanent. Par la suite, si cette enseignante ou cet enseignant est rengagé à la suite de l'exercice d'une priorité d'emploi, le Collège reprend le versement de l'indemnité dès le début du nouveau contrat. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant a reçu l'indemnité et les semaines de non-emploi sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon le cas, et l'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir.
- 6) Lorsque le début du congé de maternité, de paternité ou d'adoption se situe entre deux (2) contrats, à l'intérieur d'une même session ou entre deux (2) sessions consécutives, l'indemnité est versée à compter de la date du début du deuxième (2<sup>e</sup>) contrat de l'enseignante ou de l'enseignant. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon le cas, et l'indemnité est versée pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

#### **5-6.47**

L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales conformément à la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 5-6.08, de même que l'enseignant durant son congé de paternité prévu à la clause 5-6.23 ou l'enseignante ou l'enseignant durant son congé pour adoption prévu à la clause 5-6.32.

~~Malgré ce qui précède, dans le cas du congé de maternité, le total des montants reçus par l'enseignante en prestations versées en vertu du RQAP, en prestations d'assurance emploi, 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.~~

**Article 5-8.00 - Charge publique**

**Les dispositions du présent article, à l'exception de la clause 5-8.05, peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (~~L.R.Q.~~, ~~e~~ RLRQ, chapitre R-8.2, a. 70).**

**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.~~

Au terme de son mandat, à la suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser le collège au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de son intention de reprendre le travail. Le retour au travail doit coïncider avec le début d'une session.

L'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou la charge d'enseignement qu'elle ou qu'il détiendrait selon l'ordre de priorité d'engagement, sous réserve des dispositions relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

L'enseignante ou l'enseignant non permanent conserve sa priorité d'engagement dans la mesure où elle ou il aurait obtenu une charge d'enseignement si elle ou il avait été au travail conditionnellement aux modalités prévues à la clause 5-1.11.

**Article 5-13.00 - Congé à traitement différé ou anticipé****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 l'enseignant ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'enseignante ou 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 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 %) au Régime de retraite des employées ou employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), cent pour cent (100 %) au Régime de retraite des enseignantes ou enseignants (RRE) et au Régime de retraite des fonctionnaires (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 effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

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

**Article 5-18.00 - Sanctions**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

**5-18.15**

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de toute autre sanction pour une cause juste, 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 en totalité 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 selon l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu du Québec (~~L.R.Q.~~, ~~c.~~ RLRQ, chapitre M-31).

## **CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION**

### **Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience**

#### **6-2.02**

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

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule une demi-année (0,5) d'expérience par année de congé pour sa charge au collège de même que l'expérience pertinente conformément au présent article.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 accumule au moins une demi-année (0,5) d'expérience par année de protection de même que l'expérience pertinente conformément au présent article.

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire à temps complet accumule 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.

### **Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité**

#### **6-3.01**

L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège les documents ~~pertinents~~ officiels relatifs à sa scolarité **comportant le sceau officiel de l'institution d'enseignement ou la signature des autorités désignées par l'établissement et prévus au « Manuel d'évaluation de la scolarité »** (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), au plus tard trente (30) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, ou conformément à la clause 6-1.05, s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant qui est reclassé.

**Aux fins de reconnaissance et d'évaluation de la scolarité, il incombe au Collège d'initier une demande de « qualification particulière » auprès de la ou du Ministre pour des compétences acquises autrement que par des études reconnues par le Ministère.**

Dans les trente (30) jours de la réception du diplôme de maîtrise, le Collège fait connaître par écrit à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant, avec copie au Syndicat, sa décision quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

En tout temps l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un diplôme de maîtrise le transmet au Collège. Dans les trente (30) jours suivant la réception du diplôme, le

Collège fait connaître par écrit sa réponse quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération. Le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté selon les dispositions de la clause 6-1.05.

Conformément aux dispositions de l'Annexe VI-1, un diplôme de maîtrise est reconnu<sup>1</sup> aux fins de la rémunération s'il est acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat de l'enseignante ou l'enseignant.

### 6-3.02

S'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, le Collège procède à l'évaluation provisoire de la scolarité de cette enseignante ou de cet enseignant. Au plus tard six (6) mois après le dépôt par l'enseignante ou l'enseignant des documents prévus à la clause 6-3.01, le Collège délivre l'attestation officielle de scolarité en se basant sur le « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du Ministre. De plus, le Collège lui transmet les références indiquées au ~~Manuel~~ « Manuel d'évaluation de la scolarité » pour chacun des documents pertinents à sa scolarité.

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

Si le cas présenté par l'enseignante ou l'enseignant n'est pas prévu au ~~Manuel~~ « Manuel d'évaluation de la scolarité », le Collège transmet au Ministère copie du dossier complet. La ou le Ministre modifie en conséquence le ~~Manuel~~ « Manuel d'évaluation de la scolarité ». La mise à jour est acheminée à chaque collège. Par la suite, le Collège délivre à l'enseignante ou l'enseignant visé une attestation officielle de scolarité.

### 6-3.03

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation officielle de scolarité 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~~ « Manuel d'évaluation de la scolarité », demander au Collège de modifier sa scolarité et son traitement en conséquence.

Si le Collège juge, selon les données du ~~Manuel~~ « Manuel d'évaluation de la scolarité » que l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, il délivre une nouvelle attestation officielle et corrige son traitement en conséquence.

---

<sup>1</sup> La reconnaissance du diplôme de maîtrise est faite selon les critères du système d'éducation du Québec, tels qu'ils sont énoncés au « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du Ministre.

**6-3.05**

L'attestation officielle de scolarité est remise à l'enseignante ou l'enseignant avec copie au Syndicat. Cette attestation est reconnue par l'ensemble des collèges du réseau des cégeps. Elle fait état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité. L'attestation officielle de scolarité fait mention, s'il y a lieu, de la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

Le Collège ne peut réviser à la baisse une attestation officielle de scolarité.

**6-3.07**

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la FEC (CSQ) 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 d'entrée en vigueur de la convention collective.

**6-3.08**

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.

**6-3.09**

L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle peut déposer une plainte au Comité national de rencontre (CNR) prévu à la clause 2-2.05 dans les soixante (60) jours de la réception de cette attestation par l'enseignante ou l'enseignant. Le Syndicat peut aussi déposer une plainte aux mêmes conditions. Cependant, le délai de soixante (60) jours est de rigueur, mais ne court pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00 les mois de juillet et août.

L'enseignante ou l'enseignant qui conteste la décision du Collège, quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise, dépose une plainte écrite au Comité national de rencontre (CNR) avec copie au Collège et au Syndicat.

**6-3.10**

Le CNR, lorsqu'il traite de questions de scolarité, a pour mandat d'analyser si la décision mentionnée à l'attestation officielle et touchant l'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant est conforme aux règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Pour ce faire, il s'appuie sur les pièces énumérées à l'attestation qui ont été présentées au Collège dans le dossier d'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant en cause. Toutefois, tout document explicatif aux documents officiels énumérés à l'attestation est également pris en compte.

Si un document officiel de scolarité n'a jamais été présenté au Collège, le CNR ne peut en tenir compte dans le traitement de la plainte. Dans ce cas, il en avise l'enseignante ou l'enseignant qui doit transmettre le document au Collège aux fins d'évaluation.

**6-3.11**

Le CNR est lié par les règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité »; il ne peut en ajouter, en soustraire ou en modifier.

Le CNR peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre portant sur une « qualification particulière » ou une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation prévue au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens de la clause 6-3.12 et ne lie le Ministère, le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

**6-3.1240**

Une décision unanime du CNR est transmise à l'enseignante ou l'enseignant, au Collège et au Syndicat visés. Dans ce cas, le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation officielle conforme à la décision du comité.

Si la décision du comité CNR n'est pas unanime :

- la plainte relative à l'évaluation de la scolarité est transmise au comité de révision (CR) prévu à la clause 6-3.1344;
- la plainte relative à la reconnaissance du diplôme de maîtrise est acheminée à un arbitre nommé par les parties nationales. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation de scolarité. La décision prend effet à la date du dépôt du diplôme de maîtrise ou à la date d'engagement pour une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant.

**6-3.1344**

Le Comité de révision CR est constitué comme suit :

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

Les décisions du Comité de révision CR se prennent à la majorité des voix.

**6-3.1442**

La représentante ou le représentant de la FEC (CSQ) au Comité de révision CR peut déposer, auprès du Comité de révision CR, des plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation du « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

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

**6-3.1543**

Lorsque le Comité CR juge que le cas qui lui est soumis est prévu au Manuel « Manuel d'évaluation de la scolarité », il recommande au Collège une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel « Manuel d'évaluation de la scolarité »; cette décision est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Collège. Le Collège délivre alors une nouvelle attestation officielle conforme à la recommandation du Comité de révision CR.

Lorsque le Comité CR juge que le cas n'est pas prévu au Manuel « Manuel d'évaluation de la scolarité », il en fait part à la ou au Ministre.

Le Comité CR peut joindre à sa décision une recommandation au Collège à la ou au Ministre lorsque 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 du « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens du premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause et ne lie le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si le Collège la ou le Ministre y donne suite.

Si la décision du Collège de la ou du Ministre qui suit la recommandation du Comité CR implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège fait parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Si la décision du Collège de la ou du Ministre qui suit la recommandation du Comité CR n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège l'en avise par écrit.

### **6-3.1614**

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

### **6-3.1715**

Le Collège ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des anciens comités provinciaux de classification ni une attestation officielle délivrée par la ou le Ministre. 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).

De même, une attestation officielle délivrée par un Collège dans le cadre d'une expérimentation de décentralisation de l'évaluation de la scolarité prévue à la convention collective 1995-1998 est réputé être un classement d'un ancien comité provincial de classification (CPC).

### **6-3.1816**

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

**6-3.1917**

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.

**6-3.2018**

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation, avec ou sans réserve, délivré par le BRIE ou le SRT est considéré comme ayant reçu une attestation d'un ancien comité provincial de classification et bénéficie des mêmes droits.

**6-3.2149**

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 traitement 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 conformément à l'article 3 de l'entente sur la classification (décembre 1973) pour les périodes correspondantes.

## **Article 6-4.00 - Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel**

### **6-4.02 Période du 1<sup>er</sup> juin 2010 2015 au 31 mai 2011 mars 2016**

~~Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mai 2010 est majorée, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2010, d'un pourcentage égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).~~

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

### **6-4.03 Période du 1<sup>er</sup> juin 201 2016 au 31 mai 2012 mars 2017**

~~Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mai 2011 est majorée, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011, d'un pourcentage égal à zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %).~~

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de un virgule cinq pour cent (1,5 %) avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2016.

### **6-4.04 Période du 1<sup>er</sup> juin 2012 avril 2017 au 31 mai 2013 mars 2018**

~~Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mai 2012 est majorée, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2012, d'un pourcentage égal à un virgule zéro pour cent (1,0 %).~~

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2017.

~~Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2012, de un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>3</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).~~

<sup>1</sup> La majoration des échelles de traitement est calculée sur la base du taux annuel de traitement.

<sup>2</sup> Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

<sup>3</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

~~La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des enseignantes et des enseignants dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.~~

#### **6-4.05 Période du 1<sup>er</sup> juin 2013 avril 2018 au 31 mai 2014 mars 2019**

~~Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mai 2013 est majorée, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2013, d'un pourcentage égal à un virgule soixante quinze pour cent (1,75 %).~~

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

~~Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2013, de un virgule vingt cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>4</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>4</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux virgule zéro pour cent (2,0 %) moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> juin 2012 en vertu du deuxième paragraphe de la clause 6-4.04.~~

~~La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des enseignantes et des enseignants dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.~~

#### **6-4.06 Période du 1<sup>er</sup> juin 2014 avril 2019 au 31 mai 2015 mars 2020**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 est maintenue sans majoration. mai 2014 est majorée, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2014, d'un pourcentage égal à deux virgule zéro pour cent (2,0 %).

Toutefois, à compter du 2 avril 2019, une nouvelle structure salariale composée de taux et d'échelles de traitement par rangement<sup>2</sup> est introduite. Celle-ci est présentée à l'Annexe VI-7.

~~Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2014, de un virgule vingt cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>3</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et~~

<sup>1</sup> La majoration des échelles de traitement est calculée sur la base du taux annuel de traitement.

<sup>4</sup> ~~Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.~~

<sup>2</sup> Les dispositions prévues à l'Annexe VI-7 entrent en vigueur le 2 avril 2019.

<sup>3</sup> ~~Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.~~

~~2013<sup>4</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011, à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012 et à quatre virgule trois pour cent (4,3 %) pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> juin 2012 en vertu du deuxième paragraphe de la clause 6 4.04 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> juin 2013 en vertu du deuxième paragraphe de la clause 6 4.05.~~

~~La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des enseignantes et des enseignants dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.~~

#### **6 4.07 Ajustement au 31 mars 2015**

~~Chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majorée, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>2</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>3</sup> et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux clauses 6 4.02 à 6 4.06, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à un pour cent (1,0 %).~~

### **6-4.07 Rémunération additionnelle**

#### **1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel et l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'Institut maritime du Québec ont droit à une rémunération additionnelle de cinq cent quarante-sept virgule quatre-vingt-neuf dollars (547,89 \$) par ETC<sup>4</sup> rémunéré<sup>5</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

<sup>4</sup> ~~Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.~~

<sup>2</sup> ~~Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326 0020, numéro de série CANSIM v41691783.~~

<sup>3</sup> ~~Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédente.~~

<sup>4</sup> Un ETC équivaut à deux cent soixante virgule neuf (260,9) jours rémunérés.

<sup>5</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours a droit à une rémunération additionnelle de un virgule zéro quatre dollars (1,04 \$) par période rémunérée<sup>1</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

## 2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel et l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'Institut maritime du Québec ont droit à une rémunération additionnelle de deux cent quatre-vingt-douze virgule vingt et un dollars (292,21 \$) par ETC<sup>2</sup> rémunéré<sup>1</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours a droit à une rémunération additionnelle de zéro virgule cinquante-six dollars (0,56 \$) par période rémunérée<sup>1</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

### **6-4.09 Dispositions particulières**

Les dates où sont prises en compte les majorations des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite sont celles prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.0706.

---

<sup>1</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

<sup>2</sup> Un ETC équivaut à deux cent soixante virgule neuf (260,9) jours rémunérés.

**Article 6-5.00 - Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours**

**6-5.02 Majoration des taux horaires**

Les taux horaires applicables aux enseignantes et enseignants chargés de cours sont majorés avec effet aux dates prévues au tableau B de l'Annexe VI-1 et de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à ~~6-4.07~~ 6-4.06, avec les adaptations nécessaires.

**6-5.04**

La rémunération additionnelle aux enseignantes et enseignants chargés de cours est celle prévue à la clause 6-4.07.

**6-5.05**

Les taux et échelles de traitement des enseignantes et enseignants chargés de cours sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'Annexe VI-7.

## **CHAPITRE 7-0.00- PERFECTIONNEMENT**

### **Article 7-1.00 - Dispositions générales**

#### **7-1.02**

La partie patronale nationale constitue un fonds provincial de perfectionnement dont le montant est établi annuellement en multipliant par cinquante-deux dollars (52 \$) le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué l'année d'enseignement précédente conformément à l'alinéa b) de la clause 8-4.01 dans les collèges dont les syndicats sont affiliés à la FEC (CSQ).

~~Pour l'année 2010-2011, ce montant est majoré, conformément à la clause 10-1.04.~~

Ce fonds est utilisé aux fins de perfectionnement des enseignantes et des 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.

## **Article 7-6.00 - Dispositions relatives aux congés pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18**

### **7-6.01**

À compter de l'année d'engagement 2016-2017, une enseignante ou un enseignant peut bénéficier d'un congé avec salaire pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise selon les modalités prévues au présent article.

### **7-6.02**

Au plus tard le 15 mai, l'enseignante ou l'enseignant achemine au Comité paritaire de placement un projet de formation accompagné d'un avis du Collège confirmant la reconnaissance aux fins de la rémunération du diplôme de maîtrise visé par le projet.

### **7-6.03**

Le Comité paritaire de placement analyse les projets de formation et, selon les fonds disponibles en vertu de l'alinéa C) de la clause 5-4.20, il accepte prioritairement les projets de formation des enseignantes et des enseignants ayant atteint 19 ans de scolarité et qui étaient à l'échelon 17 en 2015-2016.

### **7-6.04**

À la suite de l'acceptation du projet de formation par le Comité paritaire de placement, le Collège accorde à l'enseignante ou l'enseignant un congé avec salaire pour la durée du projet de formation.

### **7-6.05**

Le projet de formation peut être à temps complet ou à temps partiel. La durée du projet peut être d'une (1) session sans dépasser quatre (4) sessions. La poursuite du projet de formation est conditionnelle à sa réussite. La vérification de la réussite du projet est faite par le Collège qui en informe le Comité paritaire de placement.

### **7-6.06**

Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux raisons familiales, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son projet de formation pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans. Lorsque la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le projet de formation n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C) de la clause 5-4.20.

### **7-6.07**

Dès que le projet de formation est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à la clause 7-6.06, l'enseignante ou l'enseignant doit en aviser le Collège. Dans ce cas, le projet de formation prend fin et l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge selon des modalités à convenir entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

### **7-6.08**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé prévu au présent article s'engage à fournir une prestation de services au Collège ou dans un autre collège du réseau pour

une durée équivalente à la durée du projet de formation en équivalent temps complet (ETC). L'enseignante ou l'enseignant qui cesse d'être à l'emploi d'un collège du réseau avant d'avoir fourni toute la prestation de services due rembourse, à la date effective de son départ, un montant équivalent à la non-prestation de services.

Aux fins de la présente clause, est considéré en prestation de services une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, en absence en raison d'une invalidité ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

#### **7-6.09**

Le congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

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

### **Article 8-1.00 - Dispositions générales**

Les dispositions du présent article, à l'exception des clauses 8-1.01 et 8-1.04, peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre R-8.2, a.70).

#### **8-4.04**

- a) Le nombre minimal d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 2 à un collège ou campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions des paragraphes suivants et en y ajoutant le nombre prévu à la colonne B de l'Annexe VIII-2. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants est rajusté conformément à la clause 8-4.10.

Chaque collège ou campus dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-huit (18) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués au volet 1 conformément à la clause 8-4.02 et 8-4.03.

Toutefois, un collège qui dispose de moins de ~~cinq virgule cinq six (5,56)~~ enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent conformément au paragraphe précédent est assuré d'un minimum de ~~cinq virgule cinq six (5,56)~~ enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement suivantes ni à un collège ou une unité d'enseignement créé après l'entrée en vigueur de la présente convention collective :

#### **Collèges**

#### **Unités d'enseignement**

Gaspésie et des îles

Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine

Matane

Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane

Rimouski

Institut maritime du Québec  
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski

Victoriaville

École nationale du meuble et de l'ébénisterie, division Montréal.

- b) À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, soixante-quinze pour cent (75 %) des ressources déterminées aux deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) paragraphes de l'alinéa a) qui précède sont réservées à la coordination départementale et vingt-cinq pour cent (25 %) à la coordination des comités de programme.

#### **8-4.11**

Un comité consultatif sur la tâche est formé. Il est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FEC (CSQ), de représentantes ou de représentants du Ministère et de la Fédération des cégeps et de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FNEEQ (CSN), si cette fédération syndicale le désire.

Ce comité consultatif auprès du Ministère a pour fonctions :

- a) de donner un avis sur la détermination de l'allocation à chacun des collèges selon le présent article;
- b) d'examiner la situation relative à l'application du point 3 de la lettre d'entente 1995-1998 numéro 9, signée le 5 mai 1997, traitant d'un même cours offert aux deux sessions. La durée des travaux n'excède pas trois (3) mois;

#### ~~e) **Annexe VIII-5:**~~

- ~~— Au plus tard le 31 mars d'une année d'enseignement, de répartir entre les collèges ou campus les ressources allouées au volet 1 en vertu de l'Annexe VIII-5 pour l'année d'enseignement suivante. Toutefois, au plus tard le 15 mars 2014 et, par la suite, au 15 mars de chaque année d'enseignement, répartir les ressources d'encadrement (PES) prévues à l'Annexe VIII-5.~~
- ~~— d'assurer le suivi de ces ressources pour chacune des années d'enseignement;~~
- ~~— d'examiner les problèmes soumis par les parties nationales et faire des recommandations;~~
- ~~— de répartir les ressources non dédiées pour chacune des années d'enseignement;~~

#### ~~d) **Soins infirmiers:**~~

- ~~— de proposer un ou des modèles de calcul de CI adapté aux réalités de l'enseignement en soins infirmiers, en particulier de l'enseignement clinique;~~
- ~~— d'analyser la problématique des stages en soins infirmiers notamment les journées d'orientation;~~
- ~~— de faire, au plus tard 18 mois après la signature de la convention collective, des recommandations à leur partie respective;~~

~~e) de réviser l'écriture de l'article 5.4.00 - Modalités de la sécurité d'emploi et, le cas échéant, de réécrire certains textes pour en faciliter la compréhension.~~

**c) Charge individuelle de travail maximale**

- Faire le suivi des ressources allouées en vertu de l'Annexe VIII-5 en lien avec la diminution de la valeur maximale de la charge individuelle de travail;
- Produire un rapport au Ministère sur les effets de cette diminution.

Les parties nationales s'engagent à ajuster à la hausse, au besoin et après entente, la valeur maximale de la CI.

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 (CSQ) est d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou son équivalent.

**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 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-1.

Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant sans son accord, pour la deuxième (2<sup>e</sup>) session, une charge d'enseignement qui a pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement totale supérieure à ~~quatre-vingt-huit (88)~~ quatre-vingt-cinq (85) unités;

- d) lorsque la charge annuelle totale d'une enseignante ou d'un enseignant est supérieure à ~~quatre-vingt-huit (88)~~ quatre-vingt-cinq (85) 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

$$\text{charge additionnelle : } CA = CI_t - 885$$

Le calcul de l'équivalent temps complet de la charge additionnelle d'une enseignante ou d'un enseignant est fait à l'aide de la relation suivante :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle}}{525}$$

## **Article 8-6.00 - Formation continue**

### **8-6.02**

Les mécanismes de sélection du personnel enseignant de la formation continue sont déterminés par le Collège et prévoient la participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant de la manière suivante :

- a) une enseignante ou un enseignant de la formation continue dans la discipline de la charge d'enseignement à combler,

à défaut,

- b) une enseignante ou un enseignant, désigné par le Syndicat, en provenance de la formation continue ou, à défaut, en provenance de l'enseignement régulier.

Toutefois, les parties peuvent, par entente, convenir d'un comité de sélection commun pour l'enseignement régulier et la formation continue.

#### **8-6.08**

Les parties peuvent, par entente, rattacher les enseignantes et les enseignants de la formation continue à un département de l'enseignement régulier et préciser à quelles activités requises à la réalisation des fonctions départementales elles ou ils contribueront.

Lorsque la formation continue offre un programme d'études pour lequel il n'y a pas de DEC de référence ou de DEC apparenté à l'enseignement régulier, les parties peuvent convenir de la création d'un autre lieu d'échange en programme en considérant les activités et les fonctions prévues à l'article 4-1.00.

#### **8-6.09**

Le Collège informe le Syndicat, au plus tard le 15 octobre et le 28 février, des charges d'enseignement attribuées en vertu de l'Annexe VIII-4 pour l'année d'engagement en cours. Au plus tard le 15 octobre, le Collège informe le Syndicat de la comptabilisation des charges d'enseignement de l'année d'engagement précédente.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **8-6.1008**

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.

## **CHAPITRE 9-0.00- GRIEF ET ARBITRAGE**

### **Article 9-1.00 - Procédure de règlement d'un grief**

#### **9-1.03**

L'enseignante ou l'enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'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 ne commence à courir qu'au début du deuxième (2<sup>e</sup>) mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant.

Dans le cas d'un grief relatif au harcèlement sexuel, le délai est de six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief.

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

De plus, les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00 ~~de vacances d'été des enseignantes et des 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.

#### **9-1.05**

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 cinquième (5<sup>e</sup>) 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.

Les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00.

### **Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage**

#### **9-2.01**

Si le Syndicat, le groupe d'enseignantes et d'enseignants, l'enseignante ou l'enseignant 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 soixante (60) 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 le formulaire prescrit à cette fin (Annexe IX-2) ou sur le formulaire en ligne du Greffe.

La date du récépissé de recommandation postale ou du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais. Le délai prévu à la présente clause ne court pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00 ~~d'été des enseignantes et des enseignants~~. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

Un délai de péremption de sept (7) ans s'applique à tout grief qui n'a pas été fixé au rôle d'arbitrage. Ce délai court à compter de la date d'inscription du grief au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

Pour les griefs déposés antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective 2015-2020, le délai court à compter de la date de la signature de celle-ci.

### 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**.

### 9-2.07

Sous réserve de la clause 9-2.09, un grief soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la convention collective, est jugé par un tribunal formé d'une (1) ou d'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 d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Barette, Jean	<del>Doré, Jacques</del>	Ménard, Jean-Guy
Bastien, François	Faucher, Nathalie	Morency, Jean M <del>r</del>
<del>Beaulieu, Francine</del>	Ferland, Gilles	<del>Morin, Fernand</del>
Beaupré, René	Flynn, Maureen	Morin, Marcel
<b>Bertrand, Richard</b>	Fortin, Pierre A.	<del>Moro, Suzanne</del>
<b>Blais, François</b>	<b>Gagnon, Denis</b>	<b>Saint-André, Yves</b>
Brault, Serge	Ladouceur, André	<b>Saint-Georges, Andrée</b>
Charbonneau, Daniel	Lamy, Francine	Tousignant, Lyse

<del>Choquette, Robert</del>	<del>Lavoie, Jean-Marie</del>	Tremblay, Denis
Côté, André C.	L'heureux, Joëlle	<del>Voilleux, Diane</del>
Côté, Robert	Martin, Claude	Villaggi, Jean-Pierre

La révision de la liste des arbitres est effectuée par centrale syndicale du secteur collégial, simultanément à la négociation pour le renouvellement de la convention collective.

### **9-2.19**

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 conformément à l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (~~L.R.Q., c.~~ RLRQ, chapitre M-31), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

## **Article 9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs**

### **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 9-2.07. 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.

Seulement une employée ou un employé du Collège, 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 Commission des relations du travail~~ du TAT.

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 la médiatrice ou du médiateur sont assumés par les parties à parts égales. Toutefois, lorsque la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés conformément aux clauses 9-2.05, 9-2.21 et 9-2.22.

#### **Article 9-4.00 - Prévention des litiges et des griefs**

##### **9-4.01**

Les parties forment un comité ayant pour but la prévention des litiges et des griefs dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

##### **9-4.02**

La composition et les modalités de fonctionnement de ce comité sont à convenir entre les parties.

## **CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS**

### **Article 10-1.00 - Divers**

#### **10-1.01**

La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2015~~20~~.

Les présentes stipulations peuvent être modifiées par lettre d'entente intervenue entre les parties nationales.

#### **10-1.04**

~~La partie patronale nationale assume les frais d'impression de la convention collective et les frais de sa distribution à raison de trois cents (300) exemplaires à la partie syndicale nationale et de vingt (20) exemplaires à chaque syndicat<sup>4</sup>.~~

La convention collective et les lettres d'entente sont accessibles sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : [www.cpn.gouv.qc.ca](http://www.cpn.gouv.qc.ca).

La partie patronale nationale assume les frais de traduction de la convention collective.

---

<sup>4</sup> ~~Les économies générées à la suite des modifications des clauses 10-1.04 et 10-1.05 de la convention collective 2005-2010 sont ajoutées au fonds provincial de perfectionnement de la clause 7-1.02.~~

**ANNEXE III-3****ANNEXE RELATIVE À L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC**

- ~~02. L'enseignante ou l'enseignant dont la majorité de la tâche est consacrée à l'enseignement des matières du champ de spécialisation des techniques maritimes et qui détient un des brevets maritimes énumérés ci-dessous ou qui a une formation jugée équivalente par le Collège reçoit, en raison de conditions particulières de travail, une prime égale à quinze pour cent (15 %) du traitement auquel elle ou il a droit en vertu des échelles de traitement prévues à la convention collective. Cette prime est payée en même temps que le traitement habituel et selon les mêmes modalités. Elle est considérée comme faisant partie du traitement.~~
02. L'enseignante ou l'enseignant dont la majorité de la tâche est consacrée à l'enseignement des matières du champ de spécialisation des techniques maritimes et qui détient un des brevets maritimes énumérés ci-dessous ou qui a une formation jugée équivalente par le Collège reçoit, en raison des conditions particulières de travail, une majoration de traitement de quinze pour cent (15 %).
04. Pour l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 02, l'échelle de traitement suivante s'applique :

**ÉCHELLE DE TRAITEMENT**  
**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL**  
**(TAUX ANNUELS)**

Échelon <sup>4</sup>	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-06-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-05-31	2011-06-01 au 2012-05-31	2012-06-01 au 2013-05-31 <sup>4</sup>	2013-06-01 au 2014-05-31 <sup>4</sup>	À compter du 2014-06-01 <sup>4</sup>
1	42 152	42 152	42 468	43 105	43 850	44 736
2	43 717	43 944	44 274	44 938	45 724	46 638
3	45 281	45 813	46 156	46 848	47 668	48 621
4	47 101	47 760	48 117	48 830	49 694	50 688
5	49 120	49 790	50 164	50 916	51 807	52 843
6	51 231	51 906	52 296	53 080	54 000	55 080
7	53 427	54 113	54 519	55 337	56 305	57 431
8	55 722	56 414	56 838	57 691	58 701	59 875
9	58 106	58 812	59 254	60 143	61 196	62 420
10	60 602	61 312	61 772	62 699	63 796	65 072
11	63 198	63 919	64 399	65 365	66 509	67 839
12	65 911	66 637	67 137	68 144	69 337	70 724
13	68 738	69 469	69 990	71 040	72 283	73 729
14	71 681	72 422	72 965	74 059	75 355	76 862
15	74 750	75 501	76 067	77 208	78 550	80 130
16	77 967	78 711	79 301	80 491	81 900	83 538
17	81 310	82 057	82 672	83 912	85 380	87 088
18 <sup>2-3</sup>	82 631	83 391	84 017	85 277	86 760	88 504
19 <sup>3</sup>	83 975	84 747	85 383	86 664	88 181	89 945

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :  
 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;  
 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;  
 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;  
 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>2</sup> L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détenteuses d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

<sup>3</sup> Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>4</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6.4.04, 6.4.05 et 6.4.06.

Échelon <sup>1</sup>	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
1	45 185	45 862	46 665	47 599	48 796
2	47 105	47 811	48 648	49 621	50 873
3	49 108	49 846	50 718	51 733	53 035
4	51 195	51 963	52 872	53 930	55 290
5	53 373	54 173	55 121	56 224	57 638
6	55 640	56 475	57 463	58 612	60 089
7	58 005	58 875	59 906	61 104	62 642
8	60 473	61 380	62 454	63 703	65 305
9	63 043	63 988	65 108	66 410	68 079
10	65 724	66 709	67 876	69 233	70 973
11	68 518	69 546	70 763	72 179	74 471
12	71 431	72 503	73 771	75 247	78 186
13	74 466	75 583	76 905	78 443	82 082
14	77 632	78 797	80 176	81 779	86 175
15	80 931	82 146	83 583	85 255	90 465
16	84 371	85 636	87 134	88 877	94 980
17	87 959	89 278	90 841	92 658	99 720
18 <sup>2-3</sup>	89 391	90 732	92 320	94 167	101 345
19 <sup>3</sup>	90 844	92 207	93 820	95 697	102 997
20 <sup>3</sup>	92 321	93 705	95 345	97 252	104 676

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;  
 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;  
 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;  
 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>2</sup> L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

<sup>3</sup> Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

**ANNEXE III-6****ANNEXE RELATIVE AU PROGRAMME ARCHIVES MÉDICALES (411.A0) AU CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES**

Attendu l'autorisation provisoire pour le programme Archives médicales (411.A0) autorisée pour les années 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015 par le Ministère au Cégep de la Gaspésie et des Îles;

Attendu le point 03 de l'Annexe IV-2 – Autorisation provisoire de programme

03. Une autorisation provisoire de programme vise un maximum de trois (3) cohortes et ne peut excéder cinq (5) ans.

Aux fins de l'autorisation provisoire du programme Archives médicales (411.A0) au Cégep de la Gaspésie et des Îles pour l'année d'engagement 2015-2016, les parties nationales conviennent de remplacer le texte du point 03 de l'Annexe IV-2 par le texte suivant :

03. Une autorisation provisoire de programme vise un maximum de quatre (4) cohortes et ne peut excéder six (6) ans.

**ANNEXE V-9****FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI**

Ce formulaire est 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  
L'expression « activité professionnelle » signifie 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 complet, vous devez vous référer au point B.
3. Cumul d'emplois  
Votre déclaration d'emploi comprend l'ensemble de vos activités professionnelles.

**B. DÉFINITION D'UN EMPLOI À TEMPS COMPLET**

Est considérée comme occupant un emploi à temps complet :

1. une 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 complet selon ce qui est généralement reconnu;
2. une personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde;
3. une personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.

La personne répondant à un ou plusieurs de ces critères déclare occuper un emploi à temps complet et sera considérée en situation de double emploi.

Malgré le paragraphe précédent, seule la personne qui, pour la totalité de l'année pour laquelle elle soumet sa candidature, occupe ou prévoit occuper un emploi à temps complet se déclare en situation de double emploi.

**DÉCLARATION D'EMPLOI**

Nom du collègue : \_\_\_\_\_

Discipline : \_\_\_\_\_ Session : \_\_\_\_\_

**IDENTIFICATION**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_

Téléphone (résidence) : \_\_\_\_\_ (bureau) \_\_\_\_\_

~~N° d'assurance sociale :~~**ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

Donnez, pour chacune des activités professionnelles occupées pendant la session ou l'année visée par le contrat offert, les renseignements suivants :

<b>Nom(s) de l'employeur (ou travail autonome)</b>	<b>Titre ou fonction</b>	<b>Nombre d'heures moyen par semaine</b>

**SITUATION D'EMPLOI**

Au regard de la définition d'un emploi à temps complet (voir point B), cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

- J'occupe un emploi considéré à temps complet et, en conséquence, je serai en situation de double emploi.
- Je n'occupe pas un emploi considéré à temps complet et, en conséquence, je ne serai pas en situation de double emploi.

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

## ANNEXE V-13

### LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

#### **1. Modifications législatives et réglementaires**

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

#### **2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée**

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1<sup>er</sup> juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

#### **3. Admissibilité à une pension sans réduction**

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1<sup>er</sup> juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1<sup>er</sup> juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

#### **4. Dispositions transitoires**

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

#### **5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension**

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.

- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.

- Tout service effectué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

~~N.B. : Aux fins des présentes « les parties » signifient le Gouvernement du Québec, la CSN, la FTQ et le SISF.~~

## ~~1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES~~

~~Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.~~

## ~~2. NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE~~

~~Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre 38 au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :~~

- ~~● À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 35 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 35 au 1<sup>er</sup> janvier 2011.~~
- ~~● Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 35 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.~~
- ~~● La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.~~
- ~~● Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.<sup>4</sup>~~
- ~~● Tout service effectué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, au delà de 35 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 38 années de service créditées.~~

~~Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 35 à 38 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.~~

### ~~3. CRÉDITS DE RENTE~~

~~À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.<sup>2</sup>~~

### ~~4. FORMULE DE COTISATION~~

~~À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'Annexe 1.~~

---

~~<sup>4</sup> Ce texte a été modifié en date du 28 octobre 2010 voir l'Annexe 2.~~

~~<sup>2</sup> Ce texte a été modifié en date du 28 octobre 2010 voir l'Annexe 2.~~

~~La compensation, telle que décrite à l'Annexe 1, représente un montant permettant à un cotisant dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'il verserait si l'exemption de 35 % du MGA était maintenue.~~

~~La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard 9 mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des participants. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard 3 mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).~~

## ~~5. BANQUE DE 90 JOURS~~

~~Les absences sans traitement non rachotées et postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement ou égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachotées, peuvent continuer à être comblées par la banque de 90 jours. La limite de 90 jours continue toujours à s'appliquer.~~

## ~~6. FRÉQUENCE DES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES~~

~~La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.~~

## ~~7. CLAUSE D'INDEXATION~~

~~Advenant qu'un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil, ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des participants, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000 est bonifiée le 1<sup>er</sup> janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1<sup>er</sup> janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.~~

~~Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux retraités selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 (IPC 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des participants, payables~~

~~aux retraités selon la clause d'indexation (IPC 3 %).~~

~~Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, suite à une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants est constaté et que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.~~

~~En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des participants.~~

~~Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des participants. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les 3 mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.~~

## ~~8. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE~~

~~Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.~~

**ANNEXE 1****FORMULE DE COTISATION**

~~A~~ La cotisation du participant au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

~~a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA~~

$$\text{Cotisation} = \text{---} 0$$

~~b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA~~

$$\text{Cotisation} = \text{---} \text{Taux A} \times (\text{Salaire cotisable} - 35 \% \text{ du MGA}).$$

~~Où MGA~~ : Maximum des gains admissibles;

~~Taux A~~ : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA Retraite Québec lors de l'évaluation actuarielle.

~~B~~ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

~~a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA~~

$$\text{Cotisation} = \text{---} \text{Taux B} \times [\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA}] - \text{Compensation}$$

$$\text{Compensation} = \text{---} \text{MAXIMUM} [0; \text{Taux B} \times (\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA})]$$

~~b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA~~

$$\text{Cotisation} = \text{---} \text{Taux B} \times [\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA}] - \text{Compensation}$$

$$\text{Compensation} = \text{---} \text{MAXIMUM} [0; \text{Facteur} \times (\text{MGA} - \text{Salaire cotisable})]$$

~~Où Taux B~~ : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA Retraite Québec lors de l'évaluation actuarielle;

~~Z~~ : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016;

~~Facteur~~ : Un facteur calculé par la CARRA Retraite Québec annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A).

**ANNEXE 2****MODIFICATIONS****À LA****~~LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS  
DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS  
SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010~~**

~~Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.~~

~~Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle un participant ne pouvait atteindre 38 années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.~~

~~Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :~~

~~« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».~~

**ANNEXE V-14****CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)**

Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement du Québec, la CSN, la FTQ et le SISP<sup>1</sup>.

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP).

Les travaux débiteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

---

<sup>1</sup> Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

**ANNEXE V-15****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL  
PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE  
LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ**

Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement du Québec, la CSN, la FTQ et le SISP<sup>1</sup>.

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité intersectoriel sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;
2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;
3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP).

---

<sup>1</sup> Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

**ANNEXE VI-1****ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**TABLEAU A**  
**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL**  
**(TAUX ANNUELS)**

Échelon <sup>1</sup>	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-06-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-05-31	2011-06-01 au 2012-05-31	2012-06-01 au 2013-05-31 <sup>4</sup>	2013-06-01 au 2014-05-31 <sup>4</sup>	Taux à compteur du 2014-06-01 <sup>4</sup>
1	36 654	36 654	36 920	37 483	38 130	38 902
2	38 015	38 212	38 499	39 076	39 760	40 555
3	39 375	39 837	40 136	40 738	41 451	42 280
4	40 957	41 530	41 841	42 469	43 212	44 076
5	42 713	43 296	43 621	44 275	45 050	45 951
6	44 540	45 136	45 475	46 157	46 965	47 904
7	46 458	47 055	47 408	48 119	48 961	49 940
8	48 454	49 056	49 424	50 165	51 043	52 064
9	50 527	51 141	51 525	52 298	53 213	54 277
10	52 697	53 315	53 715	54 521	55 475	56 585
11	54 955	55 582	55 999	56 839	57 834	58 991
12	57 314	57 945	58 380	59 256	60 293	61 499
13	59 772	60 408	60 861	61 774	62 855	64 112
14	62 331	62 976	63 448	64 400	65 527	66 838
15	65 008	65 653	66 145	67 137	68 312	69 678
16	67 797	68 444	68 957	69 991	71 216	72 640
17	70 704	71 354	71 889	72 967	74 244	75 729
18 <sup>2-3</sup>	71 853	72 514	73 058	74 154	75 452	76 961
19 <sup>3</sup>	73 022	73 693	74 246	75 360	76 679	78 213
20 <sup>3</sup>	74 208	74 891	75 453	76 585	77 925	79 484

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;

4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;

6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;

8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>2</sup> L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détenteuses d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

<sup>3</sup> Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>4</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6.4.04, 6.4.05 et 6.4.06.

Échelon <sup>1</sup>	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
1	39 291	39 880	40 578	41 390	42 431
2	40 961	41 575	42 303	43 149	44 237
3	42 703	43 344	44 103	44 985	46 117
4	44 517	45 185	45 976	46 896	48 078
5	46 411	47 107	47 931	48 890	50 120
6	48 383	49 109	49 968	50 967	52 251
7	50 439	51 196	52 092	53 134	54 471
8	52 585	53 374	54 308	55 394	56 787
9	54 820	55 642	56 616	57 748	59 199
10	57 151	58 008	59 023	60 203	61 716
11	59 581	60 475	61 533	62 764	64 757
12	62 114	63 046	64 149	65 432	67 988
13	64 753	65 724	66 874	68 211	71 376
14	67 506	68 519	69 718	71 112	74 935
15	70 375	71 431	72 681	74 135	78 665
16	73 366	74 466	75 769	77 284	82 591
17	76 486	77 633	78 992	80 572	86 713
18 <sup>2-3</sup>	77 731	78 897	80 278	81 884	88 126
19 <sup>3</sup>	78 995	80 180	81 583	83 215	89 563
20 <sup>3</sup>	80 279	81 483	82 909	84 567	91 023

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;  
4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;  
6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;  
8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>2</sup> L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

<sup>3</sup> Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

**ANNEXE VI-1 (suite)****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****TABLEAU B****TAUX HORAIRES DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS**

<u>Période</u>	<u>16 ans et moins</u>	<u>17 ans et 18 ans</u>	<u>19 ans et plus</u>
<del>du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 30 décembre 2010</del>	<del>60,18 \$</del>	<del>70,04 \$</del>	<del>84,53 \$</del>
<del>du 31 décembre 2010 au 31 mars 2011</del>	<del>60,93 \$</del>	<del>70,83 \$</del>	<del>85,37 \$</del>
<del>du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012</del>	<del>61,39 \$</del>	<del>71,36 \$</del>	<del>86,01 \$</del>
<del>du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013<sup>4</sup></del>	<del>62,31 \$</del>	<del>72,43 \$</del>	<del>87,30 \$</del>
<del>du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014<sup>4</sup></del>	<del>63,40 \$</del>	<del>73,70 \$</del>	<del>88,83 \$</del>
<del>à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014<sup>4</sup></del>	<del>64,67 \$</del>	<del>75,17 \$</del>	<del>90,61 \$</del>

<u>Période</u>	<u>16 ans et moins</u>	<u>17 ans et 18 ans</u>	<u>19 ans et plus</u>
<b>du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016</b>	<b>65,32 \$</b>	<b>75,92 \$</b>	<b>91,52 \$</b>
<b>du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017</b>	<b>66,30 \$</b>	<b>77,06 \$</b>	<b>92,89 \$</b>
<b>du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018</b>	<b>67,46 \$</b>	<b>78,41 \$</b>	<b>94,52 \$</b>
<b>du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 1<sup>er</sup> avril 2019</b>	<b>68,81 \$</b>	<b>79,98 \$</b>	<b>96,41 \$</b>
<b>à compter du 2 avril 2019</b>	<b>70,54 \$</b>	<b>82,55 \$</b>	<b>102,32 \$</b>

<sup>4</sup>— ~~Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs conformément à la majoration prévue, le cas échéant, aux clauses 6-4.04, 6-4.05 et 6-4.06.~~

## ANNEXE VI-2

### STRUCTURE SALARIALE ET ÉCHELLES DE SALAIRES LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉE EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 9 juillet 2010 entre le gouvernement et le Front commun syndical;
- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;
- La Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)<sup>1</sup> s'engagent au nom de tous leurs syndicats affiliés concernés à se désister en leur nom de tout grief, avis de mécontentement ou autre recours qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

~~La structure salariale de base des enseignantes et des enseignants de cégeps est celle des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires et comprend en plus trois (3) échelons supplémentaires. L'échelon 18 est accessible aux détentrices et détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat. Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et enseignants possédant une scolarité de 10 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.~~

~~Ainsi, et sous réserve de l'application des paramètres salariaux, toute augmentation de salaire s'applique à l'ensemble des échelons de cette échelle à moins qu'il ne s'agisse d'un redressement spécifique de cette échelle salariale ayant un effet à l'échelon 17 auquel cas les échelons 18 et 19 seront repositionnés afin d'assurer un interéchelon constant entre les échelons 17 à 20, étant entendu que dans ce contexte l'échelon 20 demeure fixe.~~

---

<sup>1</sup> Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

## **ANNEXE VI-3**

### **DISPARITÉS RÉGIONALES**

#### **1.00 SECTION I - DÉFINITIONS**

Les définitions suivantes ne sont utilisées qu'aux fins de la présente annexe :

##### **1.01**

###### **1. Personne à charge**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis aux clauses 1-2.08 et 1-2.10 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (~~L.R.Q.~~ RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. De plus, pour l'enseignante ou l'enseignant travaillant dans la localité de Fermont, est considéré comme enfant à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui poursuit, hors de la localité d'affectation de son parent, des études post-secondaires dans un établissement d'enseignement reconnu. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlèvent pas son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

###### **2. Point de départ**

Domicile au sens légal du terme au moment où l'enseignante ou l'enseignant est engagé, dans la mesure où le domicile est situé dans une localité du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant sous réserve que ce nouveau point de départ soit situé dans une localité du Québec.

Le fait pour une enseignante ou un enseignant déjà couvert par la présente annexe de changer de collège ne modifie pas son point de départ.

## **1.02 Secteurs**

### **Secteur I**

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

### **Secteur II**

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- les Îles-de-la-Madeleine.

### **Secteur III**

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51<sup>e</sup>) degré de latitude incluant Mistissini, ~~Kuujuuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui~~, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île-d'Anticosti.

### **Secteur IV**

- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituk, Umiujaq.

### **Secteur V**

- Les localités de Akulivik, Aupaluk, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Quaqtak, Salluit, Tasiujaq et Taq Pangajuk, ~~Kuujuuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui~~.

## **2.00 SECTION II - NIVEAU DES PRIMES**

### **2.01**

L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés au point 1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du 1 <sup>er</sup> juin 2010 au 31 mai 2011	I	7 574 \$	5 295 \$
	II	9 367 \$	6 243 \$
	III	11 786 \$	7 368 \$
	IV	15 326 \$	8 695 \$
	V	18 081 \$	10 256 \$
Du 1 <sup>er</sup> juin 2011 au 31 mai 2012	I	7 631 \$	5 335 \$
	II	9 437 \$	6 290 \$
	III	11 874 \$	7 423 \$
	IV	15 441 \$	8 760 \$
	V	18 217 \$	10 333 \$
Du 1 <sup>er</sup> juin 2012 au 31 mai 2013 <sup>4</sup>	I	7 745 \$	5 415 \$
	II	9 579 \$	6 384 \$
	III	12 052 \$	7 534 \$
	IV	15 673 \$	8 891 \$
	V	18 490 \$	10 488 \$
Du 1 <sup>er</sup> juin 2013 au 31 mai 2014 <sup>4</sup>	I	7 881 \$	5 510 \$
	II	9 747 \$	6 496 \$
	III	12 263 \$	7 666 \$
	IV	15 947 \$	9 047 \$
	V	18 814 \$	10 672 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> juin 2014 <sup>4</sup>	I	8 039 \$	5 620 \$
	II	9 942 \$	6 626 \$
	III	12 508 \$	7 819 \$
	IV	16 266 \$	9 228 \$
	V	19 190 \$	10 885 \$

<sup>4</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6.4.04, 6.4.05 et 6.4.06.

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du 1 <sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016	I	8 119 \$	5 676 \$
	II	10 041 \$	6 692 \$
	III	12 633 \$	7 897 \$
	IV	16 429 \$	9 320 \$
	V	19 382 \$	10 994 \$
Du 1 <sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017	I	8 241 \$	5 761 \$
	II	10 192 \$	6 792 \$
	III	12 822 \$	8 015 \$
	IV	16 675 \$	9 460 \$
	V	19 673 \$	11 159 \$
Du 1 <sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018	I	8 385 \$	5 862 \$
	II	10 370 \$	6 911 \$
	III	13 046 \$	8 155 \$
	IV	16 967 \$	9 626 \$
	V	20 017 \$	11 354 \$
Du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 1 <sup>er</sup> avril 2019	I	8 553 \$	5 979 \$
	II	10 577 \$	7 049 \$
	III	13 307 \$	8 318 \$
	IV	17 306 \$	9 819 \$
	V	20 417 \$	11 581 \$
À compter du 2 avril 2019	I	8 724 \$	6 099 \$
	II	10 789 \$	7 190 \$
	III	13 573 \$	8 484 \$
	IV	17 652 \$	10 015 \$
	V	20 825 \$	11 813 \$

**ANNEXE VI-4****ANNEXE RELATIVE À LA RÉVISION DE L'EXPÉRIENCE**

- ~~01. Au plus tard le 30 avril 2011, le Collège informe chaque enseignante ou enseignant, à l'emploi du Collège au cours de l'année d'engagement 2010-2011, de l'opération concernant la révision du calcul de l'expérience pertinente servant à déterminer le traitement en vertu des dispositions du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 6 1.01 et de l'article 6 2.00 ainsi que des délais prévus à la présente annexe.~~
- ~~02. Au plus tard le 31 mai 2011, l'enseignante ou l'enseignant remet au Collège, le cas échéant, les documents relatifs à la mise à jour de son dossier d'expérience soit en enseignement soit en expérience professionnelle ou industrielle servant à déterminer son traitement.~~
- ~~03. Au plus tard le 31 août 2011, le Collège informe, par écrit, chaque enseignante ou enseignant de sa décision quant à la révision de son expérience pertinente pour l'année d'engagement 2010-2011 et, le cas échéant, du changement d'échelon en découlant.~~
- ~~04. La révision de l'expérience et le changement d'échelon, le cas échéant, prennent effet au début de l'année d'engagement 2010-2011.~~
- ~~05. Les sommes dues, le cas échéant, sont versées au plus tard le 30 septembre 2011.~~

## ANNEXE VI-45

### RÉTROACTIVITÉ

#### 1.01

L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le ~~4<sup>er</sup> juin 2010~~ (~~le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour les taux horaires~~) ~~1<sup>er</sup> avril 2015~~ et la date de signature de la convention collective le 31 mars 2016 a droit à une rémunération additionnelle telle que prévue à la clause 6-4.07.

L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et la date de la signature de la convention collective a droit à la rétroactivité de son salaire et, s'il y a lieu, de ses prestations d'assurance-traitement et de congé de maternité, de paternité ou d'adoption pour la durée de ses services au cours de cette période, égale à la différence entre :

~~L'enseignante ou l'enseignant, compte tenu de la durée de ses services, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence entre :~~

- le traitement auquel elle ou il aurait eu droit, pour la période comprise entre le ~~4<sup>er</sup> juin 2010~~ (~~le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour les taux horaires~~) ~~1<sup>er</sup> avril 2016~~ et la date d'entrée en vigueur de la convention collective ~~2010-2015~~ 2015-2020, selon les échelles de salaires et taux horaires en vigueur de l'Annexe VI-1 et de l'Annexe III – 3 (Institut maritime du Québec) de la convention collective ~~2010-2015~~ 2015-2020.

et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le ~~4<sup>er</sup> juin 2010~~ (~~le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour les taux horaires~~) ~~1<sup>er</sup> avril 2016~~ et la date d'entrée en vigueur de la convention collective ~~2010-2015~~ 2015-2020, selon les échelles de salaires et taux horaires en vigueur de la convention collective ~~2005-2010~~ 2010-2015.

#### 1.02

L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le ~~4<sup>er</sup> juin 2010~~ (~~le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour les taux horaires~~) ~~1<sup>er</sup> avril 2016~~ et la date de signature de la convention collective ~~2010-2015~~ 2015-2020 et qui était visé à l'Annexe VI-3 (Disparités régionales) a droit à la différence entre les sommes auxquelles elle ou il aurait eu droit selon cette annexe et celles qu'elle ou il a effectivement reçues au même titre.

#### 1.03

Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective, cette somme n'est exigible que si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande par écrit au Collège dans les cent vingt (120) jours qui suivent l'expédition, par le Collège au Syndicat, d'une liste des noms

et dernières adresses connues des enseignantes et des enseignants visés par la présente clause.

Cette liste est expédiée dans les ~~quatre-vingt-dix (90)~~ cent vingt (120) jours qui suivent la signature de la convention collective.

#### **1.04**

Les sommes dues à titre de rémunération additionnelle et de rétroactivité sont versées dans les ~~soixante (60)~~ cent vingt (120) jours qui suivent la signature de la convention collective dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant à l'emploi du Collège et dans les ~~soixante (60)~~ cent vingt (120) jours qui suivent la demande prévue à la clause précédente.

#### **1.05**

~~Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du Collège au moment du paiement de la majoration des salaires prévue au troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 6 4.04, au troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 6 4.05 ou au troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 6 4.06, la somme exigible, le cas échéant, est versée dans les délais et selon les modalités prévus aux points 1.03 et 1.04 de la présente annexe.~~

~~Aux fins du paragraphe précédent, pour la computation des délais, l'expression « à la date de signature de la convention collective » est remplacée par « à la date de la publication des données de Statistique Canada ».~~

#### **1.06**

~~Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du Collège au moment du paiement de la majoration des salaires prévue à la clause 6 4.07, la somme exigible, le cas échéant, est versée dans les délais et selon les modalités prévus aux points 1.03 et 1.04 de la présente annexe, en faisant les adaptations nécessaires.~~

**ANNEXE VI-56****MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE****ANNEXE RELATIVE À LA MAJORATION APPLICABLE À LA PERSONNE SALARIÉE  
VISÉE À LA LETTRE D'ENTENTE DE L'ANNEXE III-3**

Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement du Québec, la CSN et la CSQ.

Vingt-quatre mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, pour analyser les conditions d'octroi des majorations de traitement décrites à la lettre d'entente relative aux enseignants et aux enseignantes de l'Institut maritime du Québec.

Le comité a pour mandat :

1. d'établir les conditions actuelles d'octroi de ces majorations;
2. de répertorier les caractéristiques de ces emplois et leurs éléments distinctifs par rapport à des emplois analogues dans les autres collèges;
3. d'analyser les exigences liées à l'octroi des brevets et des licences requis pour occuper les emplois identifiés;
4. en fonction des travaux réalisés, évaluer la pertinence de maintenir la ou les majorations de traitement, de les abolir ou de les modifier;
5. de produire un rapport des travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN) et Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

- ~~1) L'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de ses services, à un montant égal à la différence entre le traitement qu'elle ou il aurait dû recevoir à compter du 31 décembre 2010 jusqu'à la date du versement des nouveaux taux et de la nouvelle échelle de traitement et le traitement qu'elle ou il a reçu pour cette même période.~~
- ~~2) L'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du Collège au moment du paiement de la rétroactivité prévue au paragraphe 1) doit faire une demande écrite de paiement au Collège afin que le montant d'ajustement salarial qui lui est dû lui soit versé.~~

~~En cas de décès de l'enseignante ou de l'enseignant, la demande peut être effectuée par ses ayants droit selon les mêmes modalités.~~

- ~~3) Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001).~~
- ~~4) Un montant rétroactif inférieur à 1,00\$ n'est pas payable.~~
- ~~5) Cette présente entente ne peut faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9 de la convention collective 2010-2015.~~

**ANNEXE VI-6****LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR EXAMINER LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX SORTIES**

Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement du Québec, la CSN, la FTQ et le SISP<sup>1</sup>.

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les sorties, reliées aux Secteurs III, IV ou V, pouvant générer un bénéfice imposable.

Le comité a pour mandat :

1. de documenter la situation du caractère imposable du bénéfice du paiement ou du remboursement des frais de sorties par l'employeur;
2. de recueillir les données quantitatives et qualitatives afférentes aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique;
3. d'analyser les données rendues disponibles;
4. d'envisager des avenues de solutions;
5. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP).

---

<sup>1</sup> Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

**ANNEXE VI-7****MODIFICATION AUX ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR AU 1ER JUIN 2012**

- ~~1) En conformité avec la clause 6.4.04 de la convention collective 2010-2015, une majoration de zéro virgule cinq pour cent (0.5 %) est apportée aux échelles de traitement ainsi qu'aux primes des enseignantes et des enseignants en vigueur au 4<sup>er</sup> juin 2012. Cette majoration sera effectuée sur la paie des enseignantes et des enseignants dans les soixante (60) jours suivant le 19 novembre 2012, date de la publication des données de Statistiques Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.~~
  
- ~~2) Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui n'est plus à l'emploi du collège au moment de la majoration des salaires et des primes prévus, les sommes exigibles seront versées, le cas échéant, en conformité avec les modalités prévues au point 1.05 de l'Annexe VI-5.~~

**ANNEXE VI-7****LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES****RELATIVITÉS SALARIALES****SECTION 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES****1. Date d'application**

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019<sup>1</sup> pour tous les titres d'emplois énumérés au tableau 2<sup>2</sup>.

**2. Taux, échelles de traitement et rangements**

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée au tableau 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux<sup>3</sup>.

La structure salariale présentée au tableau 1 s'applique aux titres<sup>4</sup> d'emplois identifiés au tableau 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

---

<sup>1</sup> Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142<sup>e</sup> jour de l'année scolaire 2018-2019.

<sup>2</sup> Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

<sup>3</sup> Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1<sup>er</sup> avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté au tableau 1.

<sup>4</sup> Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emplois prévaut.

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

### 3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

### 4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants<sup>1</sup> :

3-2244

Inhalothérapeute

3-2247

Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)

<sup>1</sup> Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

## 5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

### 5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

#### Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :
  - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;
  - o Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1,0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

## Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :
  - o Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;
  - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
  - o Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3<sup>e</sup> cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

## 5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue au tableau 3.

### 5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté au tableau 4 section A.

#### a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif au tableau 2.

#### b) Classe 2

##### *Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)*

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} / (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \frac{\text{Échelon maximum, Classe 1} - \text{Échelon minimum, Classe 1}}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

##### *Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)*

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

#### c) Classe 3

##### *Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)*

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

### *Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)*

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

#### 5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés au tableau 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$Taux\ de\ l'\acute{e}chelon_n, Emploi-remorque = Taux\ de\ l'\acute{e}chelon_n, Emploi\ r\acute{e}f\acute{e}r\acute{e}nce \times \% \ d'ajustement$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté au tableau 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

## SECTION 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### 1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A du tableau 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

### 2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

### 3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;
- Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;
- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés au tableau 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariés détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

### 4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

### 5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

## 6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

### 6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés au tableau 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

### 6.2 Supplément hebdomadaire de 172 \$ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

### 6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés au tableau 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

## 7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

## 8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019<sup>1</sup>. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

---

<sup>1</sup> Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

**TABLEAU 1**

**STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES  
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019  
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES  
ET DES COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Taux uniques	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	19,01																		1	19,01
2	19,37																		2	19,37
3	19,51	19,61	19,70																3	19,69
4	19,73	19,91	20,06	20,22															4	20,19
5	19,98	20,25	20,55	20,84															5	20,79
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55														6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35														7	22,20
8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22													8	23,00
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22												9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27											10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47										11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	26,16	26,92	27,70	28,58									12	26,83
13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,33	28,16	29,09	29,99	30,96							13	27,92
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,61	29,49	30,30	31,14	31,99						14	29,05
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,69	30,72	31,65	32,62	33,61						15	30,30
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61							16	
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32							17	
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13							18	
19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	19	
20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,98	20	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	43,06	21	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23	
24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24	
25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	25	
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	26	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27	
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	38,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux de la section B de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les disparités régionales et la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	7	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien. en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	18	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Ortho-pédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourseur	7	X

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation, classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie bio-médical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	

**TABLEAU 2**  
**RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS**

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

*Note :* Les rangements des titres d'emplois du présent tableau sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

\* Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges

**TABLEAU 3****ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES**

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué <sup>1</sup> à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 <sup>4</sup>	s.o.

**ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES**

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar <sup>5</sup>
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

<sup>2</sup> Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps t-1) sont arrondies à quatre décimales.

<sup>3</sup> Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

<sup>4</sup> Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

<sup>5</sup> Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

**TABLEAU 4****CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES****SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019**

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

**SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE**

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

**TABLEAU 5**

<b>EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES</b>				
# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1 <sup>ère</sup> année	0	} 2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 <sup>ième</sup> année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 <sup>ième</sup> année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 <sup>ième</sup> année	0		80,0
<b>EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b>				
# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	} 2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

**TABLEAU 6**  
**AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES**

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie bio-médical	9,00 %

**ANNEXE VI-8****LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019**

Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement du Québec, la CSN, la FTQ et le SISP<sup>1</sup>.

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;
2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :
  - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
  - Conseiller aux établissements (3-1106);
  - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
  - Organisateur communautaire (3-1551);
  - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP).

---

<sup>1</sup> Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

**ANNEXE VIII-I****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 :

$$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_L + CI_m + CI_{cp} + CI_{cp'}$$

Où

$CI_p$  est la CI associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages pour lesquels il n'existe pas de  $Ne_{jk}$ ;

$CI_s$  est la CI associée à la supervision de stages pour lesquels il existe un  $Ne_{jk}$ ;

$CI_d$  est la CI associée au temps de déplacement;

$CI_L$  est la CI associée à une libération;

$CI_m$  est la CI associée à l'affectation conformément à alinéa J) de la clause 5-4.07 ou à la clause 5-4.22.

$CI_{cp}$  est la CI associée à l'instrument principal ou l'instrument complémentaire pour les programmes de Musique (501.A0), incluant les doubles cheminements, et Techniques professionnelles de musique et chanson (551.A0);

$CI_{cp'}$  est la CI associée au laboratoire lié à l'instrument principal pour les programmes de Musique (501.A0), incluant les doubles cheminements, et Techniques professionnelles de musique et chanson (551.A0).

**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  $Ne_{jk}$  pour une session donnée se fait à partir des valeurs suivantes :

HC : le nombre de périodes de prestation par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant. Ce nombre est obtenu en divisant par

quinze (15) le nombre de périodes de prestation confiées à une enseignante ou un enseignant au cours d'une session;

HP : les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant. Ce nombre est obtenu en divisant par quinze (15) le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant au cours d'une session;

$N_1, N_2, \dots$  : le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à la première (1<sup>re</sup>), deuxième (2<sup>e</sup>),... période de prestation confiée à une enseignante ou un enseignant;

PES : le nombre total d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacune des périodes de prestation (ou la somme des  $N_i$ ) confiée à une enseignante ou un enseignant (*Périodes – étudiantes ou étudiants – semaine*);

NES : le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours confiés à une enseignante ou 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 par le Collège pour 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  $Ne_{jk}$  pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats figurant à la dernière colonne :

$$\begin{array}{rcl}
 \text{HP : } & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,9 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{HC : } & \underline{\hspace{2cm}} & \times 1,2 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{N}_1 : & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,04 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{N}_2 : & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,04 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{N}_3 : & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,04 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{N}_4 : & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,04 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{N}_5 : & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,04 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{N}_6 : & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,04 \quad \underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \dots & & \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{NES : } & \underline{\hspace{2cm}} & \times 0,01 \text{ (si NES } \geq 75) \quad = \underline{\hspace{2cm}} \\
 \text{NES : } & (\underline{\hspace{2cm}} - 160)^2 & \times 0,1 \text{ (si NES } > 160) \quad = \underline{\hspace{2cm}} \\
 & & \text{Total} = \underline{\hspace{2cm}}
 \end{array}$$

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 laboratoires et à la supervision de stages sans  $Ne_{jk}$  ( $CI_p$ ) est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignante ou l'enseignant donne trois (3) cours différents par semaine au cours d'une même session et par le facteur un virgule ~~trois~~ neuf (1,3 1,9) si l'enseignante ou l'enseignant donne quatre (4) cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session; à compter de l'année d'engagement ~~2011-2012~~ 2016-2017, le facteur un virgule ~~trois~~ neuf (1,3 1,9) est remplacé par le facteur un virgule ~~neuf~~ soixante-quinze (1,9 1,75).

Malgré le paragraphe précédent, à compter de l'année d'engagement ~~2014-2015~~, pour les cours d'instruments principaux et d'instruments complémentaires ( $CI_{cp}$ )<sup>7</sup> des programmes de musique 501.A0, incluant les doubles cheminements, et 551.A0, une valeur fixe d'unités de CI est établie à un virgule huit (1,8) unité pour chaque heure de cours. De plus, pour les cours de laboratoires ( $CI_{cp}$ ) liés à l'instrument principal une valeur fixe d'unités de CI est établie à deux (2) unités pour chaque heure de cours. Les cours ayant une valeur de CI fixe ne sont pas pris en compte dans le calcul du nombre de cours différents à préparer.

~~À compter de l'année d'engagement 2013-2014, pour uniquement la partie de la pondération correspondant à l'enseignement clinique des programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0), le facteur un virgule vingt (1,20) multipliant le paramètre HC, qui inclut le facteur « Adaptation », dans le calcul de la charge individuelle (CI<sub>p</sub>) est remplacé par le facteur un virgule vingt huit (1,28).~~

Dans les programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0), uniquement pour la pondération correspondant au stage sans Nejk de l'enseignement clinique, le paramètre HC est de un virgule vingt-huit (1,28).

~~Pour les années d'engagement 2011-2012 et 2012-2013, le facteur de zéro virgule zéro quatre (0,04) multipliant le paramètre PES est remplacé par le facteur zéro virgule zéro cinq (0,05), si la valeur du PES est supérieure ou égale à quatre cent quatre vingt dix (490).~~

~~Pour l'année d'engagement 2013-2014, le facteur zéro virgule zéro quatre (0,04) multipliant le paramètre PES est remplacé par le facteur zéro virgule zéro huit (0,08) appliqué uniquement sur la partie supérieure à quatre cent trente (430) PES.~~

~~À compter de l'année d'engagement 2014-2015, le~~ Le facteur zéro virgule zéro quatre (0,04) multipliant le paramètre PES est remplacé par le facteur zéro virgule zéro huit (0,08) appliqué uniquement sur la partie supérieure à quatre cent quinze (415) PES. À compter de l'année d'engagement 2016-2017, le facteur zéro virgule zéro huit (0,08) passe à zéro virgule zéro sept (0,07).

### **g) Calcul de la CI<sub>cp</sub>**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à l'enseignement de l'instrument principal ou de l'instrument complémentaire se fait de la manière suivante :

$$CI_{cp} = H_{cp} \times 1,8$$

où

H<sub>cp</sub> est le nombre d'heures de cours d'instruments principaux ou d'instruments complémentaires enseignés par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI.

NOTES :

- 1) Lorsque la pondération du cours d'instrument principal est d'une heure par semaine sa valeur est fixée à un virgule huit (1,8) unité;
- 2) Lorsque la pondération du cours d'instrument complémentaire est d'une heure par semaine sa valeur est fixée à un virgule huit (1,8) unité.

**h) Calcul de la Cl<sub>cp'</sub>**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à l'enseignement du laboratoire lié à l'instrument principal se fait de la manière suivante :

$$Cl_{cp'} = H_{cp'} \times 2$$

où

$H_{cp'}$  est le nombre d'heures de cours de laboratoires liés à l'instrument principal enseignés par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la Cl.

NOTE :

- 1) Lorsque la pondération du laboratoire lié à l'instrument principal est d'une heure par semaine sa valeur est fixée à deux (2) unités.

**ANNEXE VIII-2****ALLOCATION EN ETC POUR CHAQUE VOLET DE LA TÂCHE**

<b>COLLÈGE OU CAMPUS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>VOLET 1</b>	<b>VOLET 2</b>	<b>8-4.05</b>
Bois-de-Boulogne	3,76	4,78	<del>1,83</del> 1,68
Champlain : Campus Lennoxville	3,43	3,84	<del>1,09</del> 1,00
Drummondville	3,37	5,03	<del>2,30</del> 2,11
Gaspésie et des Îles			
Gaspé	6,93	3,00	<del>2,48</del> 2,28
Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine	1,95	1,20	<del>0,24</del> 0,22
Gérald-Godin	2,47	3,50	<del>0,98</del> 0,90
Matane	4,28	5,77	<del>1,69</del> 1,55
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00	0,10	<del>0,10</del> 0,09
Rimouski	6,72	7,40	<del>4,02</del> 3,69
Institut maritime du Québec	0,50	1,40	<del>0,67</del> 0,62
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,20	0,81 <sup>1</sup>	<del>0,18</del> 0,17
Rivière-du-Loup	2,87	2,90	<del>2,12</del> 1,95
Sainte-Foy	6,00	14,25	<del>5,37</del> 4,93
Sorel-Tracy	2,35	1,40	<del>1,59</del> 1,46
Victoriaville	3,47	5,46	<del>1,64</del> 1,51
Victoriaville - l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie (Montréal)	0,00	0,95 <sup>2</sup>	0,00

<sup>1</sup> Ce nombre pourra être diminué par un transfert au Cégep de Matane.

<sup>2</sup> Ce nombre est réservé pour la coordination départementale.

### ANNEXE VIII-3

#### LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES

Le Ministère garantit que le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsque appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1998-1999 génère, pour la totalité des nombres établissant les ressources allouées pour l'ensemble des volets prévus à la clause 8-4.01 B)<sup>1</sup> dans l'ensemble des collèges et campus, au moins onze mille cinq cent soixante-dix-neuf virgule cinquante-six (11 579,56) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

~~Pour chacune des années visées par la convention collective, ce nombre est majoré, en vertu de l'Annexe VIII-4, de :~~

- ~~123 ETC pour l'année 2010-2011;~~
- ~~192 ETC pour l'année 2011-2012;~~
- ~~265 ETC pour l'année 2012-2013;~~
- ~~316 ETC pour l'année 2013-2014;~~
- ~~403 ETC à partir de l'année 2014-2015.~~

À compter de l'année 2016-2017, ce nombre est majoré de 403 ETC incluant 30 ETC réalloués aux fins de la création de charges d'enseignement à la formation continue. Ces ressources sont prévues à l'Annexe I-13 de la convention collective FNEEQ (CSN) et à l'Annexe VIII-4 de la convention collective FEC (CSQ) pour les Collèges suivants : Gaspésie et des Îles, Rimouski, Rivière-du-Loup et Sorel-Tracy.

Par ailleurs, le Ministère fournit à la FEC (CSQ) les données disponibles et pertinentes lui permettant de vérifier que le Ministère a alloué aux collèges et campus visés par des modifications ou des implantations de programmes, ou des développements du réseau, les ressources supplémentaires nécessaires pour éviter que ces modifications, implantations ou développements aient comme conséquence d'augmenter la tâche des enseignantes et des enseignants.

Si les vérifications prouvent que la totalité des ressources nécessaires n'a pas été allouée, ces ressources manquantes seront allouées pour l'année d'enseignement suivante.

---

<sup>1</sup> Clause 8-5.02 FNEEQ (CSN).

**ANNEXE VIII-4****CHARGE À LA FORMATION CONTINUE**

1. Les charges à la formation continue sont réparties de la manière suivante :

<b>Collège ou Campus</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
Bois-de-Boulogne	5,00	8,18
Champlain : Campus Lennoxville	2,00	2,64
Drummondville	3,00	2,95
Gaspésie et des Îles <sup>1</sup>		
Gaspé	1,00 <del>0,00</del>	0,40 <del>0,00</del>
Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine	0,00	0,35 <del>0,00</del>
Gérald-Godin	1,00	1,42
Matane	2,00	2,28
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00	0,00
Rimouski <sup>1</sup>	1,00 <del>0,00</del>	1,45 <del>0,00</del>
Institut maritime du Québec	0,00	0,00
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,00	0,35 <del>0,00</del>
Rivière-du-Loup <sup>1</sup>	1,00 <del>0,00</del>	0,85 <del>0,00</del>
Sainte-Foy	7,00	7,82
Sorel-Tracy <sup>1</sup>	2,00 <del>0,00</del>	1,02 <del>0,00</del>
Victoriaville	2,00	3,41

2. Ces charges sont attribuées conformément à la clause 8-6.03. Toutefois, pour les charges de la colonne B, les priorités de cette clause sont remplacées par la suivante :

- l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a déjà enseigné à la formation continue dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa

<sup>1</sup> Quatre virgule quarante (4,40) ETC ont été convertis pour créer neuf virgule cinquante-sept (9,57) charges à la formation continue selon la règle suivante : une (1) charge vaut zéro virgule quarante-six (0,46) ETC.

discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

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-1.

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 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 déjà prévues aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01.
4. L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge bénéficie, si la convention collective le permet 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, les charges de la colonne A peuvent être fractionnées. Elles peuvent aussi être utilisées à d'autres fins. Dans ce cas, chaque charge à temps complet est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC. Si l'entente le prévoit, cette charge peut être transformée en argent; et vaut vingt-six-mille cinq-cent cinquante dollars (26 550 \$) en 1999-2000. Ce montant est augmenté dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire de l'Annexe VI-1.
6. Les charges de la colonne B peuvent aussi être fractionnées en charges à temps partiel. De plus, ces charges peuvent être transformées en argent (quarante-six pour cent (46 %) du salaire moyen) aux fins notamment de verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours qui, à la demande du Collège, participe à une rencontre convoquée par le Collège. La participation à une telle rencontre ne confère aucun droit ou avantage.
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-5RESSOURCES D'ENSEIGNEMENT ALLOUÉES AU VOLET 1\*

Année de référence	Ajout ETC par année	ETC Cumulatif	Allocation Petites cohortes	Allocation		Ressources non dédiées
				Encadrement	Coefficient HP	
2010-2011	123,00	123,00	31,00 <sup>3</sup>	0,00	92,00	0,00
2011-2012	69,00	192,00	55,00 <sup>4</sup>	45,00	92,00	0,00
2012-2013	73,00	265,00	55,00 <sup>4</sup>	65,00	92,00	53,00
2013-2014	51,00	316,00	55,00 <sup>4</sup>	116,00	92,00	53,00
2014-2015	87,00	403,00	55,00 <sup>4</sup>	203,00	92,00	53,00
<b>Total</b>	<b>403,00</b>					

1 Nouveaux ETC : ajout d'ETC pour chacune des années.

2 ETC cumulatif : total d'ETC alloué pour chacune des années (somme des nouveaux ETC et ETC récurrents).

3 Allocation petites cohortes : modification des critères (S026) pour les pré-u et les techniques.

4 Pour l'année 2010-2011, les ressources allouées sont visées par l'Annexe X-2.

5 Allocation petites cohortes : modification des critères (S026) pour les pré-u et les techniques, et abandon du Ki.

6 Allocation encadrement : allocation de ressources à répartir entre les collèges, afin d'intervenir de manière significative sur l'encadrement effectué par l'enseignante ou l'enseignant auprès de ses étudiantes et de ses étudiants.

7 Allocation coefficient HP : 1,9 au lieu de 1,3 si 4 préparations et plus, à compter de l'année d'engagement 2011-2012.

8 Pour l'année 2010-2011, les 92 ETC sont utilisés selon les engagements des collèges découlant des transferts fédéraux.

9 Réserve pour les comités ou pour les ajustements et, le cas échéant, pour injection l'année suivante.

\* Ces ressources sont réparties selon l'alinéa c) de la clause 8-4.11.

**ANNEXE VIII-5****RESSOURCES D'ENSEIGNEMENT ALLOUÉES AU VOLET 1**

Nom du collège	Allocation coefficient HP <sup>1</sup>	Allocation Encadrement <sup>2</sup>	Soins infirmiers <sup>3</sup>			CI maximale <sup>4</sup>
			2016-2017	2017-2018	À compter de 2018-2019	
Bois-de-Boulogne	0,24	1,84	2,69	2,65	2,63	0,90
Champlain regional college - Campus Lennoxville	2,34	0,52	0,42	0,41	0,41	0,39
Drummondville	3,25	1,08	0,95	0,94	0,93	0,81
Gaspésie et des Îles	4,01	0,00	0,39	0,38	0,38	0,35
Gaspésie et des Îles - Pavillon anglophone	1,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10
Gaspésie et des Îles - Sous-centre des Îles	1,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10
Gérald-Godin	0,69	0,55	0,19	0,32	0,32	0,35
Matane	1,59	0,00	0,21	0,21	0,21	0,29
Matane - Centre matapédien	0,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Rimouski	3,13	0,98	0,73	0,72	0,72	0,98
Rimouski - Centre matapédien	0,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Rimouski - Institut maritime du Québec	0,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20
Rivière-du-Loup	1,74	0,25	0,66	0,65	0,65	0,46
Sainte-Foy	0,97	4,58	1,78	1,75	1,74	2,10

Nom du collègue	Allocation coefficient HP <sup>1</sup>	Allocation Encadrement <sup>2</sup>	Soins infirmiers <sup>3</sup>			CI maximale <sup>4</sup>
			2016-2017	2017-2018	À compter de 2018-2019	
Sorel-Tracy	2,70	0,25	0,73	0,72	0,71	0,42
Victoriaville	0,62	0,50	0,48	0,48	0,47	0,47
Victoriaville - École du meuble et bois ouvré (Montréal)	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Victoriaville - École du meuble et bois ouvré (Victo)	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10
<b>Total</b>	<b>26,80</b>	<b>10,55</b>	<b>9,23</b>	<b>9,23</b>	<b>9,17</b>	<b>8,02</b>

#### Allocation petites cohortes (55 ETC)

Ressources allouées en lien avec les modifications apportées à l'Annexe budgétaire sur la Consolidation de l'offre de formation (S026) apportées en 2011-2012.

<sup>1</sup> 94 ETC réseau à compter de l'année d'enseignement 2016-2017. Application des modalités de l'Annexe VIII-1 au paramètre HP pour tenir compte des quatre cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session.

<sup>2</sup> 108 ETC réseau à compter de l'année d'enseignement 2016-2017. Application des modalités de l'Annexe VIII-1 pour tenir compte des effets de la modification apportée au paramètre des PES.

<sup>3</sup> 51 ETC réseau à compter de l'année d'enseignement 2013-2014. Application des modalités de l'Annexe VIII-1 pour la pondération du cours correspondant au stage sans Nejk de l'enseignement clinique des programmes de Soins infirmiers (180.A0 et 180.B0).

<sup>4</sup> 55 ETC réseau à compter de l'année d'enseignement 2016-2017. Application de la clause 8-5.01 pour tenir compte de la diminution apportée à la valeur maximale de la CI.

**ANNEXE IX-3****MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX PLAINTES ET AUX GRIEFS**

Les plaintes et les griefs soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou un décret 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 plaintes et des griefs sauf que :

1. le tribunal d'arbitrage est composé d'une (1) seule ou d'un (1) seul arbitre ou d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseurs ou assesseuses, conformément à la présente convention collective;
2. les arbitres désignés à la présente convention collective ont compétence pour entendre ces plaintes ou griefs;
3. les parties peuvent aussi recourir aux dispositions de l'article 9-3.00~~7~~;
4. le délai de péremption de sept (7) ans prévu à la clause 9-2.01 s'applique aux griefs déposés antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective 2015-2020. Le délai court à compter de la date de la signature de celle-ci.

Aux fins de la présente annexe et sous réserve des ~~trois~~ quatre (4) exceptions mentionnées précédemment, les dispositions contenues au texte des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

**ANNEXE X-1****ANNEXE APPLICABLE DANS LES COLLÈGES DONT LE SYNDICAT ÉTAIT  
ANTÉRIEUREMENT AFFILIÉ À LA FAC**

01. La présente annexe s'applique uniquement dans les collèges ou établissements suivants :

- Cégep de la Gaspésie et des îles
- Cégep de Rimouski
- Institut Maritime du Québec (IMQ)
- Cégep de Rivière-du-Loup
- Cégep de Sorel-Tracy

02. La présente annexe comprend, dans la section I, des stipulations nationales particulières pour les clauses et articles suivants :

~~5-4.20 Recyclage vers poste réservé~~

~~5-4.25 Recyclage lié à la révision d'un programme ou à une réorientation de carrière~~

~~7-6.00 Dispositions relatives au congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18~~

03. La présente annexe comprend, dans la section II, des dispositions locales particulières pour les clauses et articles suivants :

~~4-3.15 Procès-verbal d'une RCS~~

~~4-5.00 Commission pédagogique~~

~~6-6.07 Contribution à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)~~

~~6-7.01 Frais de déplacement~~

## SECTION I - STIPULATIONS NATIONALES

### 5-4.20 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.~~

~~Une enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité peut demander d'échanger son poste avec l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté dans la discipline du poste et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité. Cette substitution prend effet au plus tard le 15 juin de l'année d'engagement où le recyclage est accordé et l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une telle substitution est alors réputé avoir reçu son avis de mise en disponibilité prévu à la clause 5-4.06 à compter de cette date.~~

~~Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant permanent non mis en disponibilité font une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, à celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, à celle ou celui qui a le plus de scolarité.~~

- ~~B) Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une autre spécialité de sa discipline selon l'alinéa d) de la clause 5-4.11 ou pour enseigner dans une autre discipline que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.~~

~~Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant non mis en disponibilité ayant demandé une substitution doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une autre spécialité de sa discipline selon l'alinéa d) de la clause 5-4.11 ou pour enseigner dans une autre discipline que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année où la demande de recyclage a été accordé.~~

- ~~C) Sous réserve d'une décision ministérielle à l'effet d'augmenter le nombre de recyclages, le nombre total d'enseignantes et d'enseignants en recyclage en vertu de la clause 5-4.20 pour l'ensemble des collèges où le Syndicat des enseignantes et des enseignants était affilié à la FAC en date du 1<sup>er</sup> avril 2009, ne peut excéder un virgule soixante-cinq (1,65) ETC pour l'année d'enseignement 2011-2012 et les suivantes. Aux fins de l'application de la présente clause, chaque enseignante ou enseignant dont le recyclage a débuté est comptabilisé pour une valeur de zéro virgule cinquante (0,50) ETC par session.~~

~~À compter de l'année 2011-2012, pour une année donnée, le solde de un virgule soixante-cinq (1,65) ETC prévu à la présente clause est accessible aux enseignantes et enseignants qui demandent un congé en vertu de l'article 7-6.00~~

~~de la présente annexe pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'Annexe VI-1.~~

~~Les ressources non utilisées une année donnée sont transférées à l'année suivante et s'ajoutent aux ressources prévues au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe du présent alinéa.~~

~~D) Après avoir convenu avec l'enseignante ou l'enseignant visé d'un projet de recyclage, le Collège transmet, pour consultation, le projet de recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant pour qui il prévoit réserver un poste, au comité de sélection de la discipline où un poste est réservé.~~

~~Chaque projet comprend les objectifs particuliers poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des étapes, en plus d'indiquer clairement la durée du projet.~~

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

~~Le Comité paritaire de placement donne une réponse au Collège au plus tard le 15 juin. À compter du 15 juin, le Collège réserve un poste pour une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité après avoir reçu du Comité paritaire de placement la réponse à l'effet que le recyclage est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant visé.~~

~~L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé pour l'enseignante ou l'enseignant visé. Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07, le poste réservé est différé au plus tard à la fin du recyclage si une démission liée à une prise de retraite, avec date effective au plus tard à la fin du recyclage, est signifiée au Collège au moment de sa demande de recyclage.~~

~~Lorsque le Collège réserve un poste après avoir satisfait aux conditions de la présente clause, 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, sauf dans le cas du poste réservé différé.~~

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

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

~~E) La durée du recyclage peut être d'une (1) à huit (8) sessions.~~

~~Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux raisons familiales, 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.~~

- ~~F) Lorsque le recyclage est réussi, la nouvelle discipline ou la nouvelle spécialité dans la même 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.~~

~~De plus, à son retour, l'enseignante ou l'enseignant doit occuper le poste réservé pendant une durée équivalente à la durée du recyclage. À défaut, l'enseignante ou l'enseignant rembourse, à son départ, un montant calculé de la manière suivante :~~

~~———— vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions où elle ou il était en recyclage moins vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour la période où elle ou il a occupé le poste réservé jusqu'à la date de son départ.~~

~~Si le poste n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a réussi son recyclage demeure mis en disponibilité et la nouvelle discipline s'ajoute à son contrat.~~

~~Lorsque le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à l'alinéa E) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il rembourse, à son retour, vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions où elle ou il était en recyclage, à l'exception des deux premières sessions.~~

~~Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans prévue à l'alinéa E) de la présente clause, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il n'a pas à rembourser le salaire reçu.~~

~~Si le poste n'est pas octroyé 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.~~

- ~~G) 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.~~

- ~~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.~~
- ~~H) 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 trois (3) à cinq (5) années.~~
- ~~I) Le Comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :~~
- ~~1. les demandes de recyclage d'une durée d'une (1) session ou d'un (1) an;~~
  - ~~2. les demandes de recyclage d'une durée de trois (3) sessions ou de deux (2) ans;~~
  - ~~3. les demandes de recyclage d'une durée de cinq (5) sessions ou de trois (3) ans;~~
  - ~~4. les demandes de recyclage d'une durée de sept (7) sessions ou de quatre (4) ans.~~
- ~~J) Dans le cas où le Comité paritaire de placement doit choisir entre les projets visés aux sous-alinéas 1, 2, 3 ou 4 de l'alinéa précédent, il procède selon l'ordre suivant :~~
- ~~1. le projet de l'enseignante qui s'oriente vers une discipline où les femmes sont sous-représentées et dont la demande est recommandée par le Collège dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité;~~
  - ~~2. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son collège;~~
  - ~~3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;~~
  - ~~4. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité provenant d'une discipline où le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité est élevé.~~
- ~~K) Le Comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives relatives au recyclage.~~

#### **5-4.25 Recyclage lié à la révision d'un programme ou à une réorientation de carrière**

- A) À compter de l'année d'engagement 2009-2010, le programme de recyclage prévu à la présente clause est accessible à l'enseignante ou l'enseignant permanent de la formation spécifique d'un programme faisant l'objet d'une révision ou à l'enseignante ou l'enseignant permanent désirant une réorientation de carrière. Le recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant doit lui permettre de mettre à jour ses compétences professionnelles pour répondre aux nouvelles exigences du programme en révision ou lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences pour réorienter sa carrière.
- B) Le Ministère établit annuellement la liste des programmes visés.
- C) Le solde des ressources<sup>1</sup> non utilisées à la signature de la convention collective 2010-2015, est de deux virgule six (2,6) ETC. Ces ressources sont accessibles d'abord aux fins de perfectionnement disciplinaire en raison d'une révision dans un programme et ensuite à la réorientation de carrière. Toutefois, un maximum de vingt-cinq pour cent (25 %) par année est alloué pour les fins du présent paragraphe.
- D) L'enseignante ou l'enseignant qui désire bénéficier d'un recyclage en raison de la révision d'un programme ou d'une réorientation de carrière soumet, par écrit, à son Collège un projet à cet effet. Ce projet comprend : le programme visé, les objectifs poursuivis, le lien avec la révision du programme s'il y a lieu, la description et la durée de la formation demandée. Le projet de recyclage peut être à temps complet ou à temps partiel. La durée du projet ne peut dépasser deux (2) sessions. Il est attribué sous forme de libération (CL).

Le Collège analyse les projets qui lui sont présentés et consulte les départements de la formation spécifique du programme visé. 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. Le Collège peut recommander un projet même à l'encontre ou en l'absence d'une recommandation du département concerné. Le Comité paritaire de placement doit donner une réponse au Collège au plus tard le 15 juin.

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

- E) Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux raisons familiales, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son recyclage pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans. Lorsque

---

<sup>1</sup> En application de la lettre d'entente no 9 (FEC (CSQ)) concernant le recyclage vers poste réservé prévu à la clause 5-4.20 de la présente annexe, intervenue le 28 octobre 2009.

la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le recyclage n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C).

Lorsque le recyclage est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant doit en aviser le Collège. Dans ce cas, le projet de formation prend fin et l'enseignante ou l'enseignant reprend une charge d'enseignement selon les modalités à convenir entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage retourne dans la situation qui était la sienne avant le début du recyclage.

- F) Pendant la durée de son recyclage, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail; elle ou il bénéficie des droits et avantages que procure une année d'enseignement.
- G) Sauf par entente entre les parties, les frais relatifs au recyclage sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.
- H) Le comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :
  1. les demandes d'une durée de moins d'une (1) session;
  2. les demandes d'une durée d'une (1) session;
  3. les demandes d'une durée d'une (1) année.

#### ~~**7-6.00 Dispositions relatives au congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18**~~

##### ~~**7-6.01**~~

~~À compter de l'année d'engagement 2009-2010, une enseignante ou un enseignant peut bénéficier d'un congé avec salaire pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise selon les modalités prévues au présent article.~~

##### ~~**7-6.02**~~

~~Au plus tard le 15 mai, l'enseignante ou l'enseignant achemine au Comité paritaire de placement un projet de formation accompagné d'un avis du Collège confirmant la reconnaissance aux fins de la rémunération du diplôme de maîtrise visé par le projet.~~

##### ~~**7-6.03**~~

~~Le Comité paritaire de placement analyse les projets de formation et, selon les fonds disponibles en vertu de l'alinéa C) de la clause 5-4.20 de la présente annexe, il accepte~~

~~prioritairement les projets de formation des enseignantes et des enseignants ayant atteint 19 ans de scolarité et qui étaient à l'échelon 17 en 2009-2010.~~

#### ~~7-6.04~~

~~À la suite de l'acceptation du projet de formation par le Comité paritaire de placement, le Collège accorde à l'enseignante ou l'enseignant un congé avec salaire pour la durée du projet de formation.~~

#### ~~7-6.05~~

~~Le projet de formation peut être à temps complet ou à temps partiel. La durée du projet peut être d'une (1) session sans dépasser quatre (4) sessions. La poursuite du projet de formation est conditionnelle à sa réussite. La vérification de la réussite du projet est faite par le Collège qui en informe le Comité paritaire de placement.~~

#### ~~7-6.06~~

~~Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux raisons familiales, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son projet de formation pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans. Lorsque la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le projet de formation n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C) de la clause 5-4.20 de la présente annexe.~~

#### ~~7-6.07~~

~~Dès que le projet de formation est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à la clause 7-6.06, l'enseignante ou l'enseignant doit en aviser le Collège. Dans ce cas, le projet de formation prend fin et l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge selon des modalités à convenir entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.~~

#### ~~7-6.08~~

~~L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé prévu au présent article s'engage à fournir une prestation de services au Collège ou dans un autre collège du réseau pour une durée équivalente à la durée du projet de formation en équivalent temps complet (ETC). L'enseignante ou l'enseignant qui cesse d'être à l'emploi d'un collège du réseau avant d'avoir fourni toute la prestation de service due rembourse, à la date effective de son départ, un montant équivalent à la non prestation de service.~~

~~Aux fins de la présente clause, est considéré en prestation de services une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, en absence en raison d'une invalidité ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption.~~

#### ~~7-6.09~~

~~Le congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.~~

## **SECTION II - DISPOSITIONS LOCALES**

### **4-3.00 - Rencontre entre le Collège et le Syndicat**

#### **4-3.15 Procès-verbal d'une RCS**

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

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

Le Collège et le Syndicat maintiennent l'entente locale en vigueur au moment de la signature de la convention collective 2010-2015.

### **6-6.00 - Modalités de versement du salaire**

#### **6-6.07 Contribution à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)**

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège s'engage à déduire à la source toute somme aux fins de contribution à un REER auprès d'une institution financière.

### **6-7.00 - Frais de déplacement**

#### **6-7.01 Frais de déplacement**

Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement entre les centres d'études collégiales, 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.

Le Collège rembourse également les frais encourus lors des déplacements autorisés pour la préparation des stages.

## ANNEXE X-2

### MESURES TRANSITOIRES

- ~~01. Pour l'année d'enseignement 2010-2011, les ressources allouées au Collège pour les petites cohortes en vertu de l'Annexe VIII 5 sont transférées aux ressources de l'année d'enseignement 2011-2012; elles s'ajoutent à celles prévues à la clause 8-4.03 et sont utilisées selon les dispositions qui y sont prévues.~~
- ~~02. Les stipulations de l'alinéa a) de la clause 8-4.04 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2010-2011.~~
- ~~03. Lors de la préparation du projet de répartition de l'année d'enseignement 2011-2012, chaque Collège ajoute au volet 1, le cas échéant, le solde de sa part des quatre vingt douze (92) ETC en provenance des transferts fédéraux de l'année d'enseignement 2010-2011; ces ressources ne peuvent être imputées à la surembauche.~~
- ~~04. Les montants prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2010-2011.~~
- ~~05. Les stipulations de la clause 6-2.01 s'appliquent à compter de l'année d'engagement 2010-2011.~~
01. La reconnaissance de l'expérience pendant un congé de perfectionnement sans salaire, tel que stipulé à la clause 6-2.02, s'applique à compter de l'année d'enseignement 2016-2017.
02. Les stipulations de l'alinéa a) de la clause 8-4.04 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2016-2017.
03. Les stipulations de l'alinéa d) de la clause 8-5.01 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2016-2017.
04. La répartition des ressources entre les collèges, prévue à l'Annexe VIII-2 est effective à compter de l'année d'enseignement 2016-2017.
05. La répartition des ressources entre les collèges, prévue à l'Annexe VIII-4 est effective à compter de l'année d'enseignement 2016-2017.
06. Au moment de la signature de la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une indemnité prévue à l'article 5-6.00 n'est pas visé par les modifications apportées à l'article.

**ANNEXE XII-1****CONTRAT D'ENGAGEMENT**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par 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 :~~

À titre de :

- Enseignante ou enseignant à temps complet
- Poste disponible
- Charge autre qu'un poste
  - Clause 1-2.16
  - 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 et spécialités 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 de référence en fonction de l'expérience et de la scolarité**

- a) Catégorie de salaire :
- i) scolarité : \_\_\_\_\_ ii) expérience : \_\_\_\_\_ iii) échelon : \_\_\_\_\_
- maîtrise reconnue aux fins de rémunération  oui  non
- doctorat du 3<sup>e</sup> cycle  oui  non
- b) Salaire initial : (année 20 \_\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_\_) : \_\_\_\_\_ \$

**Contrat collectif :**

L'enseignante ou l'enseignant déclare être informé que la convention collective intervenue entre le Collège et le Syndicat est accessible sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : [www.cpn.gouv.qc.ca](http://www.cpn.gouv.qc.ca). 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 et des enseignants remplacés)

Autres : \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

**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<sup>1</sup>)), 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.~~, ~~et~~ RLRQ, chapitre 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 (CSQ) 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 (CSQ) et le CPNC.

---

<sup>1</sup> FEC (CEQ) est devenue FEC (CSQ).

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à \_\_\_\_\_,  
ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2016~~4~~.

**POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

\_\_\_\_\_  
Hélène David  
Ministre responsable de l'Enseignement  
supérieur

**POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)**

\_\_\_\_\_  
Brigitte Langelier, présidente

\_\_\_\_\_  
Richard Bernier, vice-président

\_\_\_\_\_  
Charles Létourneau, porte-parole

\_\_\_\_\_  
Renée Boisclair, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Diane Brien, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Jocelyne Drouin, négociatrice

**POUR LA CENTRALE DES SYNDICATS DU  
QUÉBEC (CSQ)**

\_\_\_\_\_  
Louise Chabot, présidente

**POUR LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET  
ENSEIGNANTS DE CÉGEP (FEC (CSQ))**

\_\_\_\_\_  
Lucie Piché, présidente

\_\_\_\_\_  
Louis-Philippe Paulet, porte-parole

\_\_\_\_\_  
Éric Denis, négociateur

\_\_\_\_\_  
Frances Dionne, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Pierre Girouard, négociateur

\_\_\_\_\_  
Sébastien Paradis, négociateur