



Guide à l'intention des enseignantes et enseignants à la formation continue de la FEC-CSQ

Convention collective FEC 2015-2020



9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P
Téléphone: 514 356-8888, poste 2554

Télécopieur: 514 354-8535
Courriel: fec@lacsq.org
www.fec.lacsq.org

Table des matières

PRÉSENTATION DU GUIDE	4
LE SYNDICAT, PRINCIPAL OUTIL DE DÉFENSE DE VOS DROITS	5
DÉFINITIONS UTILES	6
A. Enseignante ou enseignant à la formation continue (1-2.13, 8-6.00 et Annexe VIII-4)	6
B. Enseignante ou enseignant chargé de cours (1-2.12, 5-1.17 et 6-1.03)	6
C. Enseignante ou enseignant à temps complet (1-2.16)	6
D. Enseignante ou enseignant à temps partiel (1-2.17)	6
E. Charges d'enseignement prévues à l'Annexe VIII-4	7
F. Équivalent temps complet (ETC) (5-1.04, 8-4.08 et 8-6.05)	7
G. Charge individuelle d'enseignement (CI) (5-1.00, 8-5.00, et Annexe VIII-1)	8
ENGAGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL	10
A. Affichage (5-1.12)	10
B. Sélection du personnel enseignant (8-6.02)	10
C. Engagement et contrat (5-1.15 et Annexe XII-1)	10
D. Documents officiels à fournir (5-1.18, 6-2.00 et 6-3.00)	11
E. Échelon salarial et progression accélérée (6-1.01 et Annexe VI-1)	11
F. Traitement (salaire) (6-0.00 et Annexe VI-1)	12
G. Fin de contrat (5-1.02)	12
H. Non-octroi de la priorité d'emploi (5-1.08 et 5-1.09)	13
I. Double emploi (5-1.13, 5-1.16 et Annexe V-9)	13
PRIORITÉ D'ENGAGEMENT	14
A. Affichage (5-1.12)	14
B. Priorité d'emploi (8-6.03 et Annexe VIII-4)	14
C. Substitution de la charge d'enseignement (8-6.04)	16
D. Ancienneté (5-3.00)	17
TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL	18
A. Organisation de l'enseignement	18
B. Tâche d'enseignement (8-1.00 et 8-3.00)	18
C. Disponibilité (8-8.00)	19
D. Comité de programme ou autre lieu d'échange (8-6.08)	20
E. Local de travail (8-1.04)	21
F. Vacances (8-2.00)	21

AVANTAGES SOCIAUX	22
A. Congés spéciaux (5-10.01 à 5-10.04)	22
B. Congés et absences pour raisons familiales (5-10.05 à 5-10.07)	22
C. Congés accessibles	23
D. Droits parentaux (5-6.00)	23
E. Congés de maladie et assurance traitement (5-5.00)	23
F. Assurances collectives (5-5.00)	24
G. Assurances auto, habitation et entreprise	25
H. Régime de retraite	25
ANNEXE 1: CHARGES À LA FORMATION CONTINUE PRÉSENTÉES À L'ANNEXE VIII-4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	26
ANNEXE 2: CONGÉS ACCESSIBLES OU AUTRE OPPORTUNITÉ DE TRAVAIL	27
ANNEXE 3: LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA CONVENTION COLLECTIVE NE S'APPLIQUANT PAS AU PERSONNEL ENSEIGNANT À LA FC	29

Présentation du guide

Collègues enseignant à la formation continue,

Ce guide se veut un outil d'interprétation de la convention collective rassemblant toutes les informations pertinentes reliées au travail du personnel enseignant à la formation continue. Il présente plusieurs définitions et termes utiles ainsi que tout ce qui entoure votre contrat de travail : l'embauche, la priorité d'engagement sur des charges d'enseignement, la tâche d'enseignement ainsi que les avantages sociaux, le cas échéant.

Vous verrez que certaines sections du guide s'adressent au personnel enseignant chargé de cours alors que d'autres s'adressent exclusivement aux enseignantes et enseignants travaillant à temps partiel ou à temps complet. Tout au long du guide, des encadrés de couleurs permettent de bien distinguer ce qui s'applique à ces deux catégories d'enseignantes et d'enseignants. Les conditions de travail varient selon le type de contrat et il se peut que certains droits et avantages sociaux ne soient pas accessibles à toutes et à tous. En annexe 3, une section présente les clauses de la convention collective ne s'appliquant pas aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue.

Pour des détails sur la vie syndicale, sur notre fédération (la FEC-CSQ) ou sur la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) n'hésitez pas à consulter le guide d'accueil des enseignantes et enseignants de la FEC-CSQ (<http://fec.lacsq.org/vos-droits/convention-et-guides/>) ou les sites web de ces organismes. Le guide d'accueil peut également vous renseigner sur la convention collective en général, le processus de négociation et les règles de fonctionnement en assemblée.

Pour toute question ou information supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat.

Bonne lecture !

Julie Bellemare

Pour bien distinguer les sections de ce guide :

- Sections s'adressant à tout le personnel enseignant : aucune couleur !
- Sections s'adressant au personnel enseignant chargé de cours : en rosé.
- Sections s'adressant au personnel enseignant à temps partiel ou à temps complet : en gris.

Seuls les textes officiels (convention collective et autres lois du travail) constituent les véritables sources de droit. En cas de disparité entre ce guide et les textes officiels, ces derniers ont préséance.

Ces informations découlent de l'interprétation actuelle de la convention collective. Cependant, certaines ententes entre les parties locales pourraient en modifier la portée. Le cas échéant, ce sont ces ententes qui prévalent.

Le syndicat, principal outil de défense de vos droits

Si vous croyez être lésé dans vos droits, lorsque vous pensez que le travail qu'on vous demande d'effectuer déborde votre tâche normale, lors d'un litige avec l'employeur, si vous êtes victime de discrimination ou de harcèlement psychologique ou sexuel, **vosre première démarche devrait être de contacter votre syndicat**. Ce dernier étudiera votre situation et vous conseillera quant aux démarches à entreprendre.

Vous pouvez également demander à être accompagné par un membre du comité exécutif de votre syndicat lorsque la direction vous convoque à une rencontre.

Toute question relative à l'application de la convention collective ou toute question concernant les relations de travail peut être traitée lors d'une rencontre entre le collègue et le syndicat, appelée RCS (4-3.00). Une enseignante ou un enseignant dont le cas doit être discuté peut également être entendu lors de ces rencontres.

Certains cégeps ont formé un comité de prévention des litiges et des griefs dont le mandat est de régler les litiges reliés à l'application ou à l'interprétation de la convention collective et de prévenir un grief. Toutefois, certains litiges non réglés peuvent faire l'objet d'un dépôt de grief. Dans ce cas, les parties s'efforcent de régler ce différend par le biais d'une entente hors cour avant de recourir à l'audition du grief (9-0.00).

N'oubliez pas que la déléguée ou le délégué syndical représente le syndicat dans l'application et l'interprétation de la présente convention collective, et elle ou il veille à la défense de vos droits découlant de la convention collective (3-1.03). Cette représentation est détaillée dans la politique sur les Services de représentation juridique des syndicats et des membres de la FEC-CSQ disponible auprès de votre syndicat.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat.

■ Définitions utiles

A. ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À LA FORMATION CONTINUE (1-2.13, 8-6.00 ET ANNEXE VIII-4)

Enseignante ou enseignant engagé par le Collège pour y donner l'enseignement de cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, de cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), de cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou d'activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, pour les cours offerts aux étudiantes et étudiants inscrits à la formation continue.

Cette enseignante ou cet enseignant est engagé à titre de chargé de cours ou, conformément à l'Annexe VIII-4, à titre de temps complet ou de temps partiel.

B. ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS (1-2.12, 5-1.17 ET 6-1.03)

La personne engagée comme chargée de cours assume, en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux. Elle reçoit un salaire au taux horaire pour chaque heure de prestation de cours. Le taux horaire est déterminé par la scolarité de la personne engagée (Annexe VI-1, tableau B) et comprend la rémunération due à titre de vacances. Les personnes chargées de cours enseignent principalement à la formation continue, lors des cours d'été et en cas de suppléance à court terme.

C. ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET (1-2.16)

L'enseignante ou l'enseignant qui détient un contrat de douze mois pour assumer une charge à temps complet que ce soit sur un poste ou une charge annuelle de remplacement est considéré à temps complet sur l'année. De plus, une personne engagée par le collège pour deux contrats pleine charge session (automne et hiver) dans la même année d'engagement devient également à temps complet en cours d'année scolaire.

Une personne détenant un contrat pour une charge à temps complet, mais qui est engagée entre le début de l'année et, au plus tard le 30 septembre, est considérée à temps complet sauf en ce qui a trait au salaire.

L'enseignante ou l'enseignant engagé à temps partiel, mais dont la charge individuelle annuelle (CI) atteint 80 unités en cours d'année scolaire est également considéré à temps complet annuel (voir la section présentant la définition de *Charge individuelle d'enseignement*).

Le personnel enseignant qui donne des cours au régulier et à la formation continue ne peut additionner ses contrats afin d'obtenir le titre « temps complet ». En effet, les deux secteurs d'enseignement sont distincts l'un de l'autre, à l'exception de l'ancienneté qui s'accumule à titre d'enseignant (tout secteur confondu) au collège.

L'article 5-1.04 c) stipule que l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, ayant cumulé une CI de 60 unités en cours d'année scolaire, peut devenir à temps complet en donnant des cours d'été ou en faisant de la suppléance. Dans ce cas, la suppléance ou les cours d'été doivent être calculés en CI.

D. ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL (1-2.17)

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel détient un contrat de moins de douze mois pour une charge à l'enseignement régulier qui équivaut à celle d'une personne à temps complet. Par exemple, une personne ayant obtenu un contrat à temps complet pour une session seulement est considérée à temps partiel sur l'année scolaire.

Est aussi considéré à temps partiel l'enseignante ou l'enseignant qui détient un contrat de douze mois ou moins pour une charge inférieure à un temps complet.

E. CHARGES D'ENSEIGNEMENT PRÉVUES À L'ANNEXE VIII-4

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS COMPLET

Des charges d'enseignement en équivalent temps complet (ETC) sont prévues pour chacun des collèges dont le syndicat est affilié à la FEC (Annexe VIII-4 de la convention collective). L'annexe 1 de ce guide présente la détermination des charges pour chaque collège ou campus.

L'Annexe VIII-4 prévoit deux allocations différentes en ETC : une allocation pour la colonne A et une allocation pour la colonne B.

Les **ressources de la colonne A** devraient être utilisées afin de créer des charges d'enseignement à temps complet annuelles. Cependant, elles peuvent être fractionnées afin de créer des charges à temps partiel ou être utilisées à d'autres fins, par exemple, afin d'effectuer des activités prévues au volet 2 de la tâche enseignante (voir section « tâche enseignante »). Le fractionnement des charges de la colonne A ne peut se faire que s'il y a entente entre le collège et le syndicat (Annexe VIII-4, alinéa 5).

Les **ressources de la colonne B** peuvent être fractionnées et utilisées pour des charges d'enseignement à temps partiel, et ce, sans entente au préalable avec le syndicat. De plus, le collège peut aussi utiliser une partie de ces charges, pour verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou à 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 (Annexe VIII-4, alinéa 6).

Une autre distinction à propos des ressources des colonnes A et B réside dans l'ordre de priorité d'engagement du personnel enseignant. En effet, les ressources en ETC pour les charges d'enseignement à temps partiel et à temps complet, proviennent soit de la colonne A, soit de la colonne B de l'Annexe VIII-4 et la priorité d'engagement diffère pour les ETC de ces deux colonnes (voir section « Priorité d'engagement »).

Pour le personnel enseignant à temps partiel ou à temps complet, l'évaluation de la charge individuelle d'enseignement (CI) est faite en utilisant la formule de calcul de la CI (8-5.00 et l'Annexe VIII-1) (voir la section « Charge individuelle d'enseignement »).

Annexe VIII-4

Les ressources en ETC peuvent être utilisées par le collège pour créer des charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel.

F. ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC) (5-1.04, 8-4.08 ET 8-6.05)

L'ETC est une notion importante ; son calcul permet de déterminer plusieurs droits prévus à la convention : salaire (6-1.02), ancienneté, statut (permanent ou non, remplaçant), titre (temps complet, temps partiel ou chargé de cours), etc.

L'équivalent temps complet est utilisé pour calculer l'expérience et l'ancienneté d'une personne à l'emploi du collège, et ce, pour une année donnée. Une personne travaillant à temps complet annuel (soit 1 ETC) accumule une année d'ancienneté et une année d'expérience. Pour le personnel à temps partiel et chargé de cours, le calcul est effectué au prorata d'un équivalent temps complet.

Équivalent temps complet (ETC)

Calcul de la charge d'enseignement.
Cette unité est utilisée pour les contrats d'embauche des enseignantes et enseignants au collégial.

Le collège ne peut octroyer à une enseignante ou à un enseignant une charge d'enseignement excédant 0,6875 ETC au cours d'une même session (8-6.03).

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Le calcul de l'équivalent temps complet (ETC) du personnel **chargé de cours** est fait selon la formule suivante :

$$\text{ETC} = \frac{\text{nombre total de périodes prévues au contrat}}{525}$$

Par exemple, l'ETC annuel d'une enseignante ou d'un enseignant qui a enseigné 285 périodes de cours est de $285/525 = 0,543$ ETC.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS COMPLET

Une personne travaillant à temps complet annuel a une CI entre 80 et 85 unités, ce qui équivaut à 1 ETC. Une personne ne peut accumuler plus d'un ETC par année d'enseignement.

L'équivalent temps complet (ETC) d'une personne travaillant à temps partiel est le rapport entre la CI totale annuelle de la personne et la CI d'une personne travaillant à temps complet annuel, soit 80 unités ($\text{ETC} = \text{CI}_{\text{totale}}/80$). Par exemple, l'ETC annuel d'une personne ayant atteint 66 unités de CI dans son année est de $66/80 = 0,825$ ETC.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL ET CHARGÉ DE COURS (8-6.05)

Au cours d'une même année scolaire, certaines personnes peuvent obtenir des contrats d'enseignement à titre de chargé de cours et d'autres contrats à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel.

L'équivalent temps complet (ETC) se calcule alors de la façon suivante :

$$\text{ETC} = \text{CI}/80 + \frac{\text{nombre total de périodes prévues au contrat}}{525}$$

Par exemple, une personne enseigne un cours à temps partiel (CI de 7 unités) et enseigne deux cours comme chargée de cours (2×45 périodes = 90 périodes). Son ETC annuel est le suivant : $7/80 + 90/525 = 0,26$ ETC.

DISTINGUER ETC SESSION ET ANNUEL

Le terme **ETC session** est un terme fréquemment utilisé. Le calcul est le rapport entre la CI de la session et le nombre 40. Par exemple, une personne ayant 34 de CI pour une session a un ETC de 0,85 ($=34/40$). Cependant, l'article 8-4.08 stipule qu'une personne à temps complet session a un ETC de 0,5. Il faut donc diviser le résultat du calcul présenté précédemment par deux. Certains cégeps utilisent l'une ou l'autre de ces façons pour calculer l'ETC par session du personnel enseignant.

Il faut bien distinguer l'ETC session de l'ETC annuel. En effet, une personne à temps complet annuel atteint 1 ETC. L'addition des ETC par session doit donc être divisée par deux pour donner l'ETC annuel d'une personne. Par exemple, l'enseignant de l'exemple ci-dessus a eu 0,85 ETC pour une session et 0,88 pour la seconde. La somme des deux ($0,85 + 0,88$) / 2 donne 0,865 ETC annuel et cette personne a le titre « temps partiel ».

G. CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT (CI) (5-1.00, 8-5.00, ET ANNEXE VIII-1)

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

La CI ne se calcule pas pour le personnel enseignant **chargé de cours**.

La charge d'enseignement de ces personnes est calculée en nombre de périodes d'enseignement prévues au contrat ou en équivalent temps complet (ETC) (8-4.08).

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS COMPLET

La **charge individuelle d'enseignement (CI)** exprime la quantité de travail (en unités) effectué par semaine, en moyenne. La charge d'enseignement annuelle couvre généralement deux sessions au régulier. Toutefois, le nombre de sessions par année à la formation continue peut varier de deux à trois, selon les programmes d'études et les collèges. Donc, la **charge annuelle d'enseignement** est la somme des CI de chacune des sessions et peut atteindre un maximum de 85 unités annuellement.

Pour être considérée à temps complet annuel, une personne doit avoir une CI annuelle entre 80 et 85 unités. Il faut savoir que la charge d'enseignement peut être inégale entre les sessions. Par exemple, une enseignante ou un enseignant peut avoir une CI de 47 à une session et une CI de 35 à la suivante. La somme des CI des deux sessions permet à cette enseignante ou cet enseignant d'être considéré à temps complet annuel.

Le collègue ne peut exiger, à moins d'entente avec le syndicat, qu'une personne ait une CI plus élevée que 55 unités pour une session. De même, si la **CI annuelle dépasse 85 unités**, la partie excédentaire de la charge maximale (qui est de 85 unités) est rémunérée à titre de charge additionnelle.

Pour le personnel enseignant à **temps partiel ou complet**, l'article 8-6.05 précise que le calcul de la CI à la formation continue s'effectue selon l'article 8-5.00 et l'Annexe VIII-1 pour les enseignantes et enseignants :

- Mis en disponibilité (MED);
- Bénéficiaire de la protection salariale prévue à 5-4.22;
- Précaires enseignant à temps partiel ou à temps complet et détenant une charge d'enseignement prévue à l'Annexe VIII-4.

Le **calcul de la charge individuelle**, présenté à l'Annexe VIII-1, est constitué de plusieurs paramètres permettant d'évaluer la charge de travail du personnel enseignant lors d'une session donnée. Les principaux paramètres sont les suivants :

- La prestation de cours, de laboratoires et la supervision de stages (nombre d'heures de prestation par semaine (HC), nombre de périodes de cours différentes par semaine (HP), nombre total d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacune des périodes de prestation (PES) et le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours (NES));
- Le temps de déplacement;
- La libération (syndicale, volet 1, 2 ou C, ou autre) ou l'affectation pour une personne mise en disponibilité (MED) ou sécuritaire du revenu (5-4.22);
- L'enseignement de l'instrument principal ou de l'instrument complémentaire ainsi que les laboratoires pour les programmes de Musique (501.A0), incluant les doubles cheminements, et Techniques professionnelles de musique et chanson (551.A0).

Le calcul de la CI est la somme de ces paramètres. Chaque paramètre est calculé indépendamment des autres selon certaines valeurs. Le calcul peut sembler complexe, mais il permet de calculer le mieux possible la charge de l'enseignante ou l'enseignant et constitue un indicateur utile pour comparer la charge de travail entre les différentes disciplines ou entre les enseignantes et enseignants d'un même département.

Deux chiffriers Excel permettent de calculer la CI (en Soins infirmiers et un pour les autres programmes) et sont disponibles à l'adresse suivante : <http://fec.lacsq.org/vos-droits/convention-et-guides/>

■ Engagement et contrat de travail

A. AFFICHAGE (5-1.12)

Le collège a l'obligation d'afficher toutes les charges d'enseignement à pourvoir et d'en informer les enseignantes et les enseignants. Cet affichage doit être publié sur un support électronique accessible par Internet. Une personne peut postuler dans les dix jours civils suivants l'affichage. Le délai d'affichage prévu dans la convention collective est de dix jours, mais il peut être écourté à cinq jours ouvrables si la charge est ouverte en cours de session.

À la formation continue, les personnes intéressées par les charges d'enseignement offertes doivent obligatoirement soumettre leur candidature chaque fois qu'un cours affiché les intéresse, et ce, même si elles détiennent une priorité d'emploi.

B. SÉLECTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT (8-6.02)

Le mécanisme de sélection, bien que déterminé par le collège, doit comprendre au moins une enseignante ou un enseignant provenant de la formation continue dans la discipline de la charge d'enseignement à combler. À défaut, l'enseignante ou l'enseignant sera désigné par le syndicat et devra provenir de la formation continue ou de l'enseignement régulier, si nécessaire.

Bien entendu, une personne chargée de cours participant au mécanisme de sélection se doit d'être rémunérée pour une telle tâche.

La convention 2015-2020 permet, après entente entre le collège et le syndicat, qu'un comité de sélection conjoint, pour la formation continue et le régulier, soit mis en place pour la sélection du personnel enseignant. Le personnel enseignant sélectionné par un tel comité de sélection devient à la fois prioritaire à la formation continue, mais également au régulier et pourrait donc enseigner dans les deux secteurs.

C. ENGAGEMENT ET CONTRAT (5-1.15 ET ANNEXE XII-1)

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat. Ledit contrat doit être conforme à celui présenté à l'Annexe XII-1 et préciser, entre autres :

- **Le titre de l'enseignante ou de l'enseignant :**

- Temps complet : sur poste, à titre d'enseignante ou enseignant remplaçant ou par cumul de deux contrats à temps complet session, selon le cas ;
- Temps partiel ;
- Chargé de cours.

- **La charge d'enseignement :**

- La ou les disciplines enseignées ;
- Charge d'enseignement en ETC ;
- Nombre de périodes d'enseignement (pour une ou un chargé de cours).

- **Le salaire :**

- Scolarité, expérience, échelon ;
- Maîtrise reconnue ;
- Doctorat du 3^e cycle ;
- Salaire initial

- **La durée du contrat :**

- Date de début et de fin.

- **Les dispositions particulières :**

- Il y est indiqué si la personne en remplace une autre. Dans ce cas, il y sera inscrit : « jusqu'au retour de... ».

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS COMPLET

La charge d'enseignement (en ETC) indiquée au contrat ne doit pas être modifiée en cours de session. Une baisse du nombre d'élèves par groupe (avant que 20% des périodes prévues pour un cours ne soit effectuées) ne doit pas affecter à la baisse la charge d'enseignement consignée au contrat pour le personnel à temps partiel y compris le salaire correspondant (5-1.04 b).

Une personne qui signe deux contrats à temps complet session (automne et hiver : chaque contrat étant considéré à temps partiel sur l'année) doit signer un nouveau contrat à temps complet annuel.

Une **personne enseignant à la formation continue et au régulier** a généralement des contrats distincts pour chaque secteur. Une tâche à temps complet annuelle ne peut être obtenue en additionnant des contrats du régulier et de la formation continue.

D. DOCUMENTS OFFICIELS À FOURNIR (5-1.18, 6-2.00 ET 6-3.00)

Les **documents relatifs à la scolarité** (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets) sont transmis au Service d'évaluation de la scolarité de la Fédération des cégeps qui procède à l'évaluation de la scolarité et émet l'attestation officielle en respectant le « *Manuel d'évaluation de la scolarité* ». L'attestation officielle de scolarité peut prendre jusqu'à six mois avant d'être transmise au collègue. En attendant l'attestation, le collègue affecte une scolarité provisoire à l'enseignante ou à l'enseignant (habituellement seize ans). Dans les cas où la scolarité reconnue est supérieure à la scolarité provisoire, le collègue ajuste rétroactivement le salaire de la personne employée.

Au plus tard 30 jours après la date d'engagement, le nouveau ou la nouvelle enseignante doit remettre à la direction les **documents officiels relatifs à sa scolarité et à ses expériences de travail professionnelles ou industrielles antérieures**, qu'elles soient liées à l'enseignement ou non. Les documents jugés pertinents serviront à établir l'échelon salarial de la personne.

L'enseignante ou l'enseignant qui poursuit sa scolarité doit fournir les documents officiels à la direction chaque fois qu'il cumule assez de crédits dans un programme pour que la scolarité et le salaire soient réajustés (en général, 30 crédits permettent d'augmenter d'une année la scolarité d'une personne). Le reclassement est fait une fois par année, à la 14^e période de paie, vers la mi-février (6-1.05).

Si l'attestation officielle de scolarité transmise à l'enseignante ou l'enseignant semble erronée, cette dernière ou ce dernier doit contacter son syndicat et une plainte au Comité national de rencontre (CNR) sera déposée.

Les **documents relatifs à l'expérience acquise** en enseignement ou dans tout autre milieu de travail sont évalués par le collègue. Tout emploi jugé pertinent sert à établir l'expérience d'une personne. En général, une année d'expérience de travail correspond à un an d'expérience au sens de la convention collective. L'expérience de la personne permet de fixer l'échelon salarial (voir la section suivante).

E. ÉCHELON SALARIAL ET PROGRESSION ACCÉLÉRÉE (6-1.01 ET ANNEXE VI-1)

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

La progression accélérée ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants chargés de cours.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS COMPLET

L'Annexe VI-1 présente les échelles de traitement (salaire) du **personnel enseignant à temps partiel ou à temps complet**.

Le salaire annuel du personnel progresse d'échelon en échelon. La règle de progression normale est qu'un échelon correspond à une année d'expérience (ce qui équivaut à 1 ETC). Toutefois, depuis l'année d'engagement 2010-2011, une enseignante ou un enseignant dont l'expérience et la scolarité fixent le traitement à l'un ou l'autre des **quatre premiers échelons** bénéficie d'une progression accélérée. **Un échelon correspond alors à une demie (0,5) année d'expérience (ou 0,5 ETC) et ce, jusqu'à ce que la personne atteigne l'échelon 5.**

F. TRAITEMENT (SALAIRE) (6-0.00 ET ANNEXE VI-1)

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours, la rémunération (taux horaire) est déterminée en fonction de la scolarité seulement (Annexe VI-1, tableau B). Les taux horaires sont présentés en 6-5.00 et dans le tableau B de l'Annexe VI-1. Le salaire est versé aux deux semaines, pour la durée du contrat (6-6.01). Ces taux incluent la rémunération pour les vacances (6-1.03).

Toute tâche demandée à une personne chargée de cours (autre que celles reliées à l'enseignement) doit être rémunérée. Une réunion prévue par la direction, participer à un comité de sélection, effectuer de la promotion ou du recrutement d'élèves, faire de l'information scolaire ou encadrer des élèves hors de la classe sont autant d'activités devant être rémunérées.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS COMPLET

Le traitement reçu à titre d'enseignante ou d'enseignant à **temps complet** est fixé selon l'expérience et la scolarité (articles 6-2,00 et 6-3,00 de la convention collective) et il inclut les vacances qui sont de deux mois si la personne a été disponible pour le collège pendant 10 mois (8-2.00). Dans ce cas, le salaire annuel est payé en 26 versements égaux (6-6.01).

Pour l'enseignante ou l'enseignant à **temps partiel**, le salaire est calculé au pourcentage de son équivalent temps complet (ETC) et est versé aux deux semaines, pour la durée du contrat.

Le tableau A de l'Annexe VI-1 de la convention présente les échelons de traitement, c'est-à-dire le salaire annuel auquel une enseignante ou un enseignant a droit, une fois que son échelon est fixé (l'échelon varie entre 1 et 20). Les étapes pour fixer l'échelon dans l'échelle de traitement sont les suivantes :

1. Détermination de l'expérience (en enseignement, professionnelle ou industrielle). Chaque période d'expérience pertinente est calculée; une année correspond à un échelon dans l'échelle de traitement;
2. Évaluation de la scolarité :
 - Lorsque la scolarité est de 17 ans, un ajout de 2 échelons est fait;
 - Si elle est de 18 ans : ajout de 4 échelons;
 - Si elle est de 19 ans : ajout de 6 échelons;
 - Si elle est de 20 ans : ajout de 8 échelons.

Une fois l'échelon fixé, la règle de la progression normale est qu'un échelon correspond à une année d'expérience (équivalent à 1 ETC). Une enseignante ou un enseignant se voit octroyer, en moyenne, un échelon par année d'enseignement à temps complet sauf dans les cas de progression accélérée pour les échelons 1 à 4.

Pour être certain de recevoir le salaire auquel vous avez droit, et comme le calcul de l'expérience et l'évaluation de la scolarité peuvent être assez complexes, n'hésitez pas à consulter votre syndicat en cas de doute.

G. FIN DE CONTRAT (5-1.02)

La date de fin de contrat inscrite au contrat d'engagement au collège correspond à la dernière journée rémunérée. Aucun avis du collège n'est envoyé, excepté le relevé d'emploi. Toutefois, votre lien d'emploi avec le collège n'est pas rompu dès la fin de votre contrat ! Vous demeurez sur la liste de priorité d'engagement de la formation continue pour une année ou pour trois années après l'échéance de votre dernier contrat, selon votre position dans la liste de priorité du collège.

H. NON-OCTROI DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI (5-1.08 ET 5-1.09)

Toute enseignante ou tout enseignant ayant enseigné dans un cégep détient une priorité d'emploi dans cet établissement. Lorsqu'il y a une tâche d'enseignement à pourvoir, le collège utilise une liste de priorité pour déterminer l'ordre d'engagement (voir section «*Priorité d'emploi*»).

Toutefois, le collège peut retirer la priorité d'emploi d'une ou d'un enseignant précaire pour des motifs précis reliés à la tâche enseignante. L'avis écrit du collège doit être remis à l'enseignante ou à l'enseignant avant le 1^{er} juin.

Le non-octroi de la priorité d'emploi n'est pas matière à grief sauf dans les trois cas suivants :

- L'enseignante ou l'enseignant a occupé une charge annuelle d'enseignement à temps complet jusqu'au terme de celle-ci ;
- L'enseignante ou l'enseignant a occupé une charge d'enseignement équivalente au moins à 0,5 ETC par année pendant deux années consécutives ;
- L'enseignante ou l'enseignant a cumulé 1,5 année d'ancienneté.

Le retrait de la priorité d'emploi a pour effet de retirer à l'enseignante ou à l'enseignant le bénéfice d'obtenir une nouvelle charge d'enseignement en faisant valoir sa priorité d'emploi.

De plus, le collège doit établir que sa décision l'est pour une cause juste.

Il est conseillé de consulter votre syndicat dans les cas de non-octroi de priorité d'emploi. Ce dernier saura vous guider et fera les démarches nécessaires auprès de la direction afin de trouver une solution à votre situation.

I. DOUBLE EMPLOI (5-1.13, 5-1.16 ET ANNEXE V-9)

La convention collective mentionne que toute personne travaillant à temps complet annuel au collège, pour un autre employeur ou comme travailleur autonome ne peut obtenir une charge d'enseignement à moins que le collège ne soit en difficulté de recrutement dans la discipline concernée. Une personne cumulant plusieurs emplois et dont la somme des heures hebdomadaires ou mensuelles correspond à un emploi à temps complet est également considérée à temps complet annuel.

Toutefois, une personne embauchée pour une pleine charge session n'est pas considérée en double emploi, car l'engagement n'est pas annuel. De même, la personne chargée de cours ne cumulant pas 700 périodes à compter du 1^{er} août précédent n'est pas considérée en double emploi.

La vérification du cumul d'emplois s'effectue à l'aide d'une déclaration écrite, présentée à l'Annexe V-9. Cette déclaration ne doit pas être remplie par les personnes ayant postulé sur des charges à temps complet session ou annuelle pour les deux situations suivantes :

- la personne a cumulé trois ans d'ancienneté ;
- la personne a occupé une charge à temps complet annuel pendant deux années.

Il est mentionné dans la convention collective que l'enseignante ou l'enseignant doit fournir un travail exclusif au collège lors de sa disponibilité. Le collège peut permettre à une enseignante ou à un enseignant d'accomplir un autre travail rémunéré pendant les heures de disponibilité si la demande a été traitée lors d'une rencontre collège syndicat ou RCS (4-3.11 d).

■ Priorité d'engagement

A. AFFICHAGE (5-1.12)

Le collège a l'obligation d'afficher toutes les charges d'enseignement à pourvoir et d'en informer les enseignantes et les enseignants. Cet affichage doit être publié sur un support électronique (site Internet). Le délai d'affichage prévu dans la convention collective est de dix jours civils, mais il peut être écourté à cinq jours ouvrables si la charge est ouverte en cours de session par exemple, lors d'un remplacement.

Par la suite, la charge sera offerte aux enseignantes et enseignants prioritaires, selon la liste de priorité établie par le collège en conformité avec la convention collective. Dans le cas où aucune personne prioritaire n'applique sur une charge d'enseignement, un mécanisme de sélection sera mis en place par le collège.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une pratique prévue par la convention collective, force est de constater que plusieurs directions de collège attendent d'avoir suffisamment d'inscriptions dans les cours avant de confirmer officiellement les charges d'enseignement au personnel enseignant ayant manifesté leur intérêt pour lesdits cours. D'autres collèges mentionnent lors de l'affichage que les charges offertes sont conditionnelles à un nombre suffisant d'inscriptions¹. Il faut donc savoir que les charges d'enseignement peuvent être annulées si le nombre d'élèves inscrit aux cours est trop bas. Pour plus de sûreté, vérifiez les pratiques établies dans votre collège auprès de votre syndicat.

B. PRIORITÉ D'EMPLOI (8-6.03 ET ANNEXE VIII-4)

La convention collective prévoit certaines dispositions permettant à l'enseignante ou l'enseignant précaire de « ne pas retomber tout à fait à zéro » à la fin de chaque contrat avec le collège.

Une priorité d'emploi est une position sur la liste des priorités d'engagement définie par la convention collective. La liste de priorité du collège sert à distinguer les enseignantes et enseignants d'une discipline donnée lors de la distribution des cours, à la suite de l'affichage. La liste est établie selon l'ancienneté du personnel enseignant dans une discipline. Lorsque plusieurs personnes ont la même priorité dans la même discipline, le collège les classe en calculant leur ancienneté à la date de fin d'affichage : celui qui a le plus d'ancienneté devient prioritaire. Si deux personnes ont la même ancienneté, la personne qui a le plus d'expérience est priorisée et à expérience égale, c'est la scolarité qui permet de déterminer laquelle des personnes est prioritaire sur une autre.

Une personne enseignant dans plusieurs disciplines peut choisir la discipline dans laquelle elle préfère enseigner ou utiliser la priorité d'emploi la plus favorable pour elle (5-4.16 d). Elle peut également enseigner dans plusieurs disciplines si elle le désire.

ORDRE DE PRIORITÉ D'ENGAGEMENT

Les charges d'enseignement à la formation continue sont distribuées en tenant compte de deux types de priorité différents. En effet, les ressources en ETC pour les charges d'enseignement à temps partiel et à temps complet, proviennent soit de la colonne A, soit de la colonne B de l'Annexe VIII-4 et la priorité d'engagement diffère pour ces les ETC de ces deux colonnes.

¹ Source : RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE. Comité national de rencontre (CNR), Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ), Février 2014. (p.91-92)

L'ordre de priorité d'engagement pour les charges d'enseignement² pour le personnel chargé de cours et pour les charges prévues à la colonne A est le suivant (8-6.03):

PRIORITÉ 1	L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité (MED) du collège, pour une charge dans sa discipline
PRIORITÉ 2	L'enseignante ou l'enseignant qui <u>détenait une charge prévue à l'Annexe VIII-4</u> , pour chacune des trois années suivant l'échéance de son dernier contrat, pour une charge dans sa discipline
PRIORITÉ 3	L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a <u>au moins trois années d'ancienneté</u> , pour chacune des trois années suivant l'échéance de son dernier contrat, pour une charge dans sa discipline et sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique
PRIORITÉ 4	L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a <u>déjà enseigné à la formation continue, mais qui a moins de trois années d'ancienneté</u> , pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, pour une charge dans sa discipline

- Priorité 1: l'article 8-6.04 permet à la personne MED³ de substituer totalement ou partiellement sa charge d'enseignement à la FC avec une personne enseignant au régulier, avec l'accord du collège;
- Priorité 2: seules les personnes ayant déjà enseigné à temps partiel ou à temps complet à la FC sont éligibles selon les conditions mentionnées ci-dessus;
- Priorité 3: la convention ne mentionne pas que l'enseignante ou l'enseignant doit obligatoirement provenir de la formation continue. Le personnel enseignant non permanent peut donc provenir soit de la formation continue, soit du régulier, pourvu qu'il ait trois ans d'ancienneté.
 - Le personnel enseignant chargé de cours de même que celui à temps complet ou à temps partiel est inclus dans la priorité 3.
 - Les enseignantes et enseignants du régulier bénéficiant de la sécurité du revenu (5-4.22) sont inclus dans cette priorité;
 - Comme la convention collective ne donne pas de définition de l'expression «difficulté d'ordre pédagogique», il convient de se référer au sens usuel des termes. Selon la jurisprudence, la notion de difficulté d'ordre pédagogique doit se comprendre comme une situation où l'enseignant a de la difficulté à transmettre les connaissances aux étudiants. Soit parce qu'il n'a pas les compétences requises pour une charge particulière dans sa discipline (par ex.: sous-spécialités), soit parce qu'il aurait des difficultés à transmettre la matière. La notion de difficulté d'ordre pédagogique doit se comprendre comme étant reliée à la situation du cours par rapport à la personne enseignante. Pour refuser de respecter une priorité, le collège aura le fardeau de démontrer que d'attribuer ce cours à l'enseignant prioritaire constitue pour les étudiants un manquement à une formation adéquate. Chaque cas en est un d'espèce et doit être apprécié à son mérite.
- Priorité 4: la convention mentionne que la priorité d'emploi est maintenue **pour une seule année suivant la fin du contrat**. Le personnel enseignant chargé de cours de même que celui à temps complet ou à temps partiel est inclus dans cette priorité.
- Pour les priorités 2, 3 et 4, le personnel enseignant intéressé doit soumettre sa candidature au collège lors de l'affichage.

² Les priorités 1 à 4 incluent les ETC de la colonne A de l'Annexe VIII-4. Toutefois, les ETC de la colonne B font l'objet d'un ordre de priorité différent (Annexe VIII-4, alinéa 2).

³ Personnel enseignant mis en disponibilité (MED): Au régulier, le projet de répartition de la tâche pour l'année scolaire suivante permet de déterminer le nombre d'enseignantes ou d'enseignants par discipline. S'il y a plus d'enseignantes ou d'enseignants permanents que de tâche disponible dans une discipline, le collège identifie la ou les personnes qui deviendront MED en débutant par celle possédant le moins d'ancienneté.

Les charges d'enseignement prévues à la colonne B de l'Annexe VIII-4 (alinéa 2) sont offertes en priorité :

PRIORITÉ

À l'enseignante ou l'enseignant **non permanent** qui a déjà enseigné à la formation continue du collège, pour une charge dans sa discipline et sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat

- Le personnel enseignant intéressé doit soumettre sa candidature au collège lors de l'affichage.
- La convention mentionne que la priorité d'emploi est maintenue **pour une seule année suivant la fin du contrat**.
- Le personnel enseignant chargé de cours de même que celui à temps complet ou à temps partiel est inclus dans cette priorité.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- **Important** : Une personne ayant accepté une charge d'enseignement offerte par le collège et désirant se désister pourrait être considérée comme **démisionnaire** (à moins d'entente entre le collège et le syndicat);
- L'enseignante ou l'enseignant en attente d'une charge (qui est sans contrat), alors qu'elle ou il détient une priorité d'emploi, n'accumule pas d'ancienneté, mais conserve ce qu'elle ou qu'il a accumulé (5-3.05 e);
- L'enseignante ou l'enseignant précaire n'est pas tenu d'accepter une charge d'enseignement du collège et sa priorité d'emploi est maintenue pour une année ou pour les trois années d'engagement qui suivent la fin de son dernier contrat (selon la priorité qu'elle ou qu'il détient).
- Le collège ne peut attribuer à une enseignante ou à un enseignant un équivalent temps complet (ETC) supérieur à 0,6875 ETC au cours de la même session (8-6.03). Ceci équivaut à un CI de 55 unités ou à 361 périodes d'enseignement;
- Le personnel enseignant non permanent en invalidité peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une ou plusieurs charges d'enseignement. Le collège devra lui réserver cette charge jusqu'à ce qu'elle soit apte à retourner au travail (5-4.16 b);
- De même, l'enseignante ou l'enseignant absent en raison d'un congé lié aux droits parentaux peut aussi faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement (5-4.16 a). La charge lui est alors réservée jusqu'à son retour au travail;
- Les personnes occupant un emploi à temps complet, au collège ou ailleurs, ne peuvent avoir accès à une charge d'enseignement, à moins de difficulté de recrutement pour cette charge (5-1.13). De même, la personne chargée de cours ne cumulant pas 700 périodes à compter du 1^{er} août précédent n'est pas considérée en double emploi.
- La priorité d'emploi peut être retirée et la personne doit être avisée des motifs précis, reliés à la tâche enseignante, retenus contre elle (voir section «*Non-octroi de la priorité d'emploi*»).

C. SUBSTITUTION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT (8-6.04)

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS COMPLET

L'article 8-6.04 permet à l'enseignante ou l'enseignant détenant une charge d'enseignement à temps complet à la formation continue ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité (MED) (ayant obtenu une charge à la FC par l'exercice de la priorité 1 de l'article 8-6.03) de **substituer partiellement ou totalement sa charge** avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant au régulier et ce, après avoir obtenu l'accord du collège.

Cette substitution ne confère malheureusement aucun droit à l'enseignant de la formation continue en ayant bénéficié⁴. Toutefois, le personnel enseignant ayant été sélectionné pour enseigner au régulier et à la formation continue par un comité de sélection unique deviendrait prioritaire au régulier s'il y avait substitution. Par exemple, un enseignant de la formation continue a l'opportunité de substituer sa tâche d'enseignement avec une enseignante du régulier. Si cet enseignant n'a pas passé de comité de sélection pour le régulier, aucune priorité d'emploi au régulier ne peut lui être octroyée pour l'enseignement effectué au régulier. Par contre, s'il a passé un comité de sélection conjoint (régulier et FC) et que sa candidature a été acceptée pour enseigner dans les deux secteurs (régulier et FC), alors, l'enseignement effectué au régulier lui permet d'acquérir une priorité d'emploi au régulier. Le nom de cet enseignant figurera donc sur les listes de priorité du régulier et de la FC.

D. ANCIENNETÉ (5-3.00)

Le collège publie la liste d'ancienneté 30 jours ouvrables après le début de la session d'automne. La liste permet de classer les enseignantes et enseignants en fonction de leur ancienneté au collège. Elle identifie :

- La ou les disciplines enseignées ;
- La provenance de la personne : enseignement régulier et/ou formation continue ;
- L'ancienneté de la personne.

Les enseignantes et enseignants reçoivent la liste d'ancienneté établie par le collège et doivent la vérifier et demander des corrections, s'il y a lieu, dans les 20 jours ouvrables qui suivent. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle.

Le **calcul de l'ancienneté** s'effectue de la manière suivante :

- **L'enseignante ou l'enseignant à temps complet** : une année d'engagement vaut une année d'ancienneté ;
- **L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel** : l'ancienneté s'accumule au prorata de la charge d'enseignement d'une personne à temps complet (ETC = charge totale d'enseignement annuelle divisée par 80 = $CI_i/80$) ;
- **L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours** : 525 périodes d'enseignement valent une année d'ancienneté.

L'enseignante ou l'enseignant **en attente d'une charge** (qui est sans contrat), alors qu'elle ou il détient une priorité d'emploi, n'accumule pas d'ancienneté, mais conserve ce qu'elle ou qu'il a accumulé pendant les trois années qui suivent le dernier contrat au cégep (5-3.05 e). Si la personne n'a obtenu aucun contrat après le délai conventionné de trois ans, la priorité et l'ancienneté sont perdues (5-3.06 c).

L'ancienneté est utilisée comme un des critères pour l'attribution d'une charge d'enseignement en permettant de distinguer entre eux les enseignantes ou enseignants qui auraient la même priorité d'emploi (voir section « *Priorité d'emploi* »).

Il doit être clair, cependant, que **lorsqu'une charge s'ouvre pendant l'année**, c'est l'ancienneté calculée à la date de fin de l'affichage ou à la date où l'avis prévu à l'article 5-1.12 est envoyé au syndicat qui compte, et non l'ancienneté de la liste officielle du collège.

Ancienneté

1-2.01

Temps accumulé en années et en fraction d'année à titre d'enseignante ou d'enseignant, à l'emploi du collège, d'un établissement auquel le collège succède ou à l'emploi d'un autre collège et transféré conformément à la convention collective.

4 Source : RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE. Comité national de rencontre (CNR). Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ). Février 2014. (p.105)

■ Tâche d'enseignement et conditions de travail

A. ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

La formation au secteur de la formation continue est dispensée selon les besoins du collège, que ce soit pour les AEC ou les DEC qui y sont offerts. La formation peut être étalée sur deux ou trois sessions et même sous une forme intensive et continue sur 12 mois⁵. Les sessions ont donc une durée variable selon les collèges et les programmes offerts: elles varient entre 7 et plus de 20 semaines⁶!

B. TÂCHE D'ENSEIGNEMENT (8-1.00 ET 8-3.00)

La tâche d'enseignement de chaque enseignante et enseignant se divise en plusieurs volets (1, 2 et C). Le volet 1 englobe les activités reliées à l'enseignement tandis que le volet 2 inclut plusieurs types de tâches collectives ou individuelles.

VOLET 1

Le **volet 1**, comprend les activités suivantes:

- La préparation du plan d'études⁷;
- La préparation et la prestation de cours, laboratoires ou stages;
- L'adaptation;
- L'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- La préparation, la surveillance et la correction des examens;
- La révision de corrections demandées par les étudiantes et étudiants;
- La participation aux journées pédagogiques organisées par le collège;
- La participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département;
- Les activités particulièrement d'encadrement des étudiantes et étudiants, reconnues dans la charge individuelle par la Cl_L, qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le **personnel enseignant à temps partiel** participe à ces activités au prorata de son équivalent temps complet.

Les **personnes chargées de cours**, quant à elles, n'assument que la prestation de cours, la surveillance et la correction des examens et travaux, car ces tâches sont comprises dans leur taux horaire. Elles doivent être rémunérées pour toutes autres tâches que celles prescrites par leur titre.

Le personnel enseignant détient les droits d'auteur sur tous les cahiers ou notes de cours produits, que ce soit sous forme audiovisuelle ou informatisée. Le collège ne peut exiger que l'enseignante ou l'enseignant renonce à ses droits d'auteur. De même, le collège ne peut utiliser le plan de cours sans le consentement de l'enseignante ou de l'enseignant (8-1.03).

5 Source: RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE. Comité national de rencontre (CNR). Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ). Février 2014. (p.23)

6 Source: RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE. Comité national de rencontre (CNR). Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ). Février 2014. (p.26 à 28)

7 Le plan d'études réfère à un document préparé pour les étudiantes et les étudiants afin de les aider à planifier leur étude dans le cours. (Source: COMITÉ PARITAIRE (CPNC, FAC, FEC-CSQ, FNEEQ). *Enseigner au collégial Portrait de la profession*, mars 2008, 73 pages.)

L'enseignante ou l'enseignant doit compiler lui-même les notes de chacun des examens et travaux et les remettre au cégep selon la technique de transmission choisie par le collègue. De plus, il doit remettre une note finale pour chacun de ses cours au plus tard cinq jours ouvrables après la fin de chacune des sessions, la fin d'une session se terminant au dernier jour d'évaluation prévu au calendrier scolaire (5-9.02).

Une révision de note doit être faite dans le cas d'une demande émanant d'une étudiante ou d'un étudiant et adressée au collègue. La modification de la note doit être effectuée obligatoirement par l'enseignante ou l'enseignant visé par la demande.

VOLET 2

Les activités du volet 2 peuvent être accomplies par le personnel enseignant à la formation continue à la demande du collègue. **Ces activités devraient être convenues lors de la signature du contrat des enseignantes ou des enseignants et ne font pas partie de la charge d'enseignement (volet 1).** Le personnel enseignant doit être rémunéré pour effectuer les activités du volet 2. Les ressources de la colonne A de l'Annexe VIII-4 peuvent être utilisées à cette fin, après entente entre le collègue et le syndicat.

Tel que décrit dans la convention collective, le **volet 2** comprend également des activités réparties entre les enseignantes et enseignants telles que :

- La coordination départementale ;
- La coordination des comités de programme ;
- La participation aux rencontres d'un comité de programme pour lequel elle ou il a été désigné par son département⁸.

Plusieurs autres activités sont intégrées au **volet 2**. Toutefois, ces dernières doivent être accomplies avec le consentement de l'enseignante ou de l'enseignant :

- la participation, au collègue, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes ;
- la participation aux activités de perfectionnement ;
- au recyclage ;
- aux stages ou aux activités en milieu de travail reliées à la discipline ;
- des fonctions de recherche et d'innovation pédagogique ;
- des activités dans les centres de transfert technologique ;
- la participation au développement institutionnel lié à l'enseignement régulier ;
- les autres activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou l'enseignant.

C. DISPONIBILITÉ (8-8.00)

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Les personnes **chargées de cours** n'ont pas à fournir de disponibilité autre que la prestation de cours et la surveillance des examens et travaux. Elles doivent être rémunérées pour toutes autres tâches que celles prescrites par leur titre.

⁸ Notez qu'une personne qui siège à plusieurs comités de programme n'est pas tenue d'assister à toutes les rencontres de ces comités.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU PARTIEL

La disponibilité est un nombre d'heures où le personnel enseignant doit être au service du collège. Elle inclut toutes les activités reliées à la tâche enseignante, aux réunions, à la présence au bureau ou à la reconnaissance du temps de travail (8-3.02), s'il y a lieu.

Certaines contraintes doivent être respectées par le collègue :

- Il doit s'écouler 14 heures entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante;
- La période de disponibilité (de 6,5 heures) doit se situer à l'intérieur d'une période de 10 heures;
- Une pause de 1,5 heure doit être accordée pour le diner (entre 11 h et 14 h 30) et pour le souper (entre 16 h et 19 h 30);
- L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir un travail exclusif au collège pendant ses heures de disponibilité (5-1.16).

Les enseignantes et les enseignants à **temps complet** doivent être à la disposition du collège 6,5 heures par jour, du lundi au vendredi, entre 8 h et 23 h. Si la prestation d'enseignement exige une disponibilité de plus de 6,5 heures dans une journée, le collègue doit établir un autre moment de la semaine où la personne sera non disponible. De plus, si l'horaire du lieu de stage l'exige, il pourrait arriver que la disponibilité soit établie en dehors du cadre horaire de 8 h à 23 h.

La disponibilité des enseignantes et enseignants à **temps partiel** est calculée proportionnellement à celle d'une personne à temps complet.

D. COMITÉ DE PROGRAMME OU AUTRE LIEU D'ÉCHANGE (8-6.08)

Une nouveauté de la convention collective 2015-2020 permet de rattacher des enseignantes et enseignants de la formation continue à un département du régulier, s'il y a entente entre le collège et le syndicat. Les parties doivent également déterminer les activités départementales auxquelles ces personnes contribueront. Les mandats prévus pour les membres des départements sont décrits à la clause 4-1.07 de la convention collective.

Toutefois, plusieurs programmes d'études de la formation continue n'ont pas leur équivalent à l'enseignement régulier. Les parties peuvent convenir d'un autre lieu d'échanges pour le personnel enseignant dans les divers programmes d'études offerts à la formation continue, que ce soit des DEC ou des AEC.

La majorité des collèges tient des rencontres pédagogiques permettant au personnel enseignant de discuter notamment ⁹ :

- Du programme d'études
- Des plans de cours
- De pédagogie
- Des étudiantes et des étudiants
- Des procédures administratives tels les horaires de cours ou les politiques institutionnelles.

Le personnel enseignant **chargé de cours** doit être rémunéré lorsqu'il assiste à des réunions convoquées par le collège.

Pour le personnel enseignant à **temps complet**, ces réunions font partie de la tâche d'enseignement. Quant au personnel enseignant à **temps partiel**, le temps passé en réunion devrait être proportionnel à sa charge de travail en ETC.

⁹ Source : RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE. Comité national de rencontre (CNR). Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ). Février 2014. (p.46-47)

E. LOCAL DE TRAVAIL (8-1.04)

Dans la mesure du possible, le collège doit mettre un local ou un bureau individuel à la disposition de l'enseignante ou de l'enseignant. Si cela est inapplicable pour le collège, le personnel enseignant qui en fait la demande reçoit du collège les formulaires lui permettant de réclamer un ajustement fiscal pour la tenue d'un bureau à domicile.

F. VACANCES (8-2.00)

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Le salaire au taux horaire comprend la rémunération pour les vacances pour l'enseignante ou l'enseignant **chargé de cours** (6-1.03).

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU PARTIEL

Les enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel ont droit à une période de vacances rémunérées. Cette période se situe généralement entre le 15 juin et le 1^{er} septembre, à moins d'entente entre le collège et le syndicat.

Le salaire des personnes enseignant à temps complet ou à temps partiel comprend la rémunération due pour les vacances (6-1.01).

Selon le titre de la personne :

- Les vacances sont de deux mois si la personne à **temps complet** a été disponible au collège pendant une période de dix mois ;
- Les vacances sont calculées au prorata de l'équivalent temps complet ($ETC = CI_{\text{totale}} / 80$) pour les personnes travaillant à **temps partiel**.

De plus :

- Une personne à temps complet ou à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue au contrat n'a droit qu'à une partie des vacances prévues : elles seront calculées en proportion de la disponibilité fournie ;
- Une période d'invalidité de moins de trois mois ainsi que les absences avec salaire (sous forme de congé ou de libération) sont considérées comme du temps de service et, par conséquent, ne réduisent pas les vacances.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- Les congés parentaux tels que le congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont considérés comme du temps de service et, par conséquent, ne réduisent pas les vacances (8-2.02) ;
- Si le collège demande à une personne de travailler pendant ses vacances, par exemple pour participer à un comité de sélection, il devra rémunérer la personne au taux de 1/260^e du traitement annuel, soit le salaire d'une journée de travail pour une personne à temps complet. De même, l'employeur ne peut vous payer moins d'une demi-journée de salaire pour ce travail (6-1.06).

■ Avantages sociaux

A. CONGÉS SPÉCIAUX (5-10.01 À 5-10.04)

Tout personnel enseignant convoqué à titre de **juré** ou comme **témoin** dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit aucune perte de salaire pour la durée de la cause entendue.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Le personnel enseignant chargé de cours a droit à certains congés spéciaux, notamment :

- lors du décès de certains membres de sa famille ;
- le jour des funérailles ;
- lors d'un mariage de parents ou le sien.

Il a également droit à des absences et des congés pour différentes raisons familiales selon les conditions énoncées à la section suivante.

Dans certains cas, le salaire de la personne chargée de cours pourrait différer de la personne à temps complet ou à temps partiel. En effet, les congés avec traitement prévus à la convention collective sont offerts aux personnes disponibles au collège. Or, les personnes chargées de cours n'ont pas à offrir de disponibilité au collège. Cependant, le collège doit respecter minimalement la *Loi sur les normes du travail*, particulièrement les articles 79 à 81.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

L'enseignante ou l'enseignant disponible au collège¹⁰ a droit, après avis au collège, à **des congés sans perte de salaire ou autres droits** variant d'un à cinq jours ouvrables consécutifs, selon le cas, pour des raisons telles que :

- le décès de membres de sa famille ;
- le mariage de parents ou le sien ;
- un déménagement ;
- une quarantaine ;
- un événement de force majeure (feu, inondation, etc.).

D'autres absences sans perte de salaire peuvent être obtenues, après accord avec le collège pour une **raison sérieuse ou en cas d'urgence**. Dans ce cas, le nombre de jours fait l'objet d'une entente entre le collège et l'enseignante ou l'enseignant.

B. CONGÉS ET ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES (5-10.05 À 5-10.07)

L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail pour remplir ses **obligations parentales** reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou celui de sa conjointe ou conjoint.

Il peut aussi s'absenter en raison de **l'état de santé** de sa conjointe ou conjoint, son père ou sa mère, son frère ou sa sœur ou l'un de ses grands-parents.

La personne peut prendre un maximum de dix jours par année pour remplir ses obligations familiales. Les journées peuvent être divisées en demi-journée d'absence.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

Jusqu'à six des dix jours peuvent être soustraits de la banque de congé maladie de la personne et les jours excédentaires sont aux frais de la personne.

¹⁰ Au sens de la convention collective, la disponibilité fait partie de la tâche des personnes travaillant à temps partiel ou à temps complet (8-8.00).

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Les deux premières journées sont rémunérées si la personne a trois mois de services continus.

Selon l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail*, l'employeur devra verser, pour ces deux journées d'absence, une rémunération qui sera calculée comme suit :

« (...) l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. »

Des **congés sans salaire de longue durée** peuvent également être demandés dans des cas de maladie grave affectant la famille proche, pour la disparition de son enfant mineur, pour le suicide de sa conjointe ou de son conjoint et pour un décès résultant directement d'un acte criminel (enfant, conjoint ou conjointe) (5-10.06).

Pour plus d'informations, consultez votre syndicat.

C. CONGÉS ACCESSIBLES

Certains congés sont accessibles aux enseignantes et enseignants précaires, sous certaines conditions. Ils sont présentés à l'annexe 2 de ce guide. Pour plus de détails sur ces congés et pour voir si vous y êtes admissible, consultez votre syndicat.

D. DROITS PARENTAUX (5-6.00)

Toutes les enseignantes et tous les enseignants, quel que soit leur titre (temps complet ou partiel ainsi que chargé de cours), ont accès aux dispositions sur les droits parentaux, et ce, pour la durée de leur contrat de travail (5-6.00).

Pour toute information relative aux droits parentaux (Régime québécois d'assurance parentale ou RQAP, congés de maternité, paternité, adoption ou congé sans traitement, congés pendant la grossesse, retrait préventif, avis de départ et de retour à donner à l'employeur, etc.), consultez le *Guide sur les droits parentaux et le RQAP* de la FEC-CSQ disponible auprès de votre syndicat ou sur le site Web de la FEC au : <http://fec.lacsq.org/vos-droits/securite-sociale/>

Bien que ce document intègre les principaux éléments pertinents relatifs au RQAP, nous vous suggérons de visiter le site www.rqap.gouv.qc.ca ou de consulter les brochures d'information du RQAP.

Il est important de rencontrer votre syndicat afin de vous assurer d'exercer le mieux possible tous les droits relatifs à votre situation personnelle.

E. CONGÉS DE MALADIE ET ASSURANCE TRAITEMENT (5-5.00)

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

En cas d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant **chargé de cours** n'est pas admissible à l'assurance-traitement prévue à l'article 5-5.00. Toutefois, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours a droit à deux jours d'absence par année pour raison de maladie sans perte de salaire, et ce, après trois mois de service continu pour son employeur. Selon l'article 62 de la Loi, l'employeur devra verser, pour ces deux journées d'absence, une rémunération qui sera calculée comme suit :

« (...) l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. »

En cas d'invalidité, la personne chargée de cours peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement et la charge lui est réservée jusqu'au moment où elle est apte à revenir au travail (5-4.16 b).

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet reçoit sept jours de congé de maladie le 1^{er} septembre de chaque année qui ne sont ni cumulatifs, ni convertibles en espèces. Lors de la première année d'engagement, un crédit de six jours non convertibles en espèces est ajouté. Au 30 juin, la personne ayant treize jours ou moins de congés à son crédit s'y voit ajouter le solde de ses jours de maladie de l'année.

La banque de congés de maladie est calculée proportionnellement à l'équivalent temps complet annuel pour l'enseignante ou l'enseignant à **temps partiel** ($ETC = CI_{totale} / 80$).

Un régime d'assurance-traitement couvre les enseignantes et enseignants à temps complet ou partiel lors d'invalidité pouvant aller jusqu'à 104 semaines. Selon la durée de l'invalidité, le traitement de la personne est le suivant :

- Cinq jours ouvrables ou selon le nombre de jours de maladie au solde de la personne (si la personne a moins de cinq jours en banque) : paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail ;
- À compter de la fin des cinq jours ouvrables cités précédemment (délai de carence) et jusqu'à 52 semaines : paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % du salaire ;
- À compter de la fin des 52 semaines et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 et 2/3 % du salaire ;
- À compter de l'expiration des 104 semaines : utilisation des jours accumulés de congés de maladie, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant.

F. ASSURANCES COLLECTIVES (5-5.00)

Les membres de la FEC sont assurés, tout comme les autres membres de la CSQ, par la compagnie SSQ (assurance-maladie, assurance-vie, assurance salaire de longue durée, etc.). Cette protection s'applique aux enseignantes et enseignants à temps complet ou partiel.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Les personnes chargées de cours n'ont accès à aucune des protections d'assurances collectives présentées ci-dessous. Par conséquent, elles n'ont droit à aucune prestation ou congé en cas de maladie, d'accident ou de décès.

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

La contribution au **régime de base d'assurance maladie est obligatoire** et la personne doit choisir entre trois régimes d'assurance (Maladie 1, 2 ou 3). De plus, trois types de protection sont offerts : individuelle, familiale et mono-parentale. Cependant, une personne peut en être exemptée si elle peut prouver que sa conjointe ou conjoint possède un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires. Le régime d'assurance maladie de base (Maladie 1) inclut :

- Le remboursement des frais de médicaments prescrits sur ordonnance à 80 % ;
- Le transport en ambulance ;
- Les frais hospitaliers et médicaux alors que la personne assurée est temporairement à l'extérieur du Canada ;
- L'assurance voyage et annulation de voyage.

Les deux autres régimes (Maladie 2 et 3) permettent de rembourser certains traitements, soins ou fournitures nécessaires au traitement d'une maladie, d'une blessure et dans le cas d'une grossesse.

La personne enseignant à temps complet ou celle à temps partiel dont l'ETC annuel est égal ou supérieur à 70 % bénéficie **d'une assurance-vie**, sans contribution de sa part, d'un montant de 6400 \$ en cas de décès. Ce montant est de 3200 \$ pour les personnes ayant un ETC inférieur à 70 % (5-5.15). Des protections d'assurance-vie supplémentaires pour l'enseignante ou l'enseignant de même que pour sa famille sont disponibles, selon les besoins de la personne adhérente.

Quant à l'**assurance salaire de longue durée**, la contribution est obligatoire pour toute personne employée et admissible à ce régime sous réserve d'un droit de renonciation dans certains cas précis. Cette assurance permet à une personne de bénéficier de montants en cas d'invalidité totale. Le délai de carence pour avoir droit cette assurance salaire est de 104 semaines et cette assurance est conçue pour compléter le régime d'assurance salaire de la convention collective (5-5.22).

Pour plus d'informations sur les assurances collectives, l'assurance voyage ou pour les changements relatifs aux assurances, vous pouvez consulter les documents suivants sur le site de la CSQ : <http://fec.lacsq.org/vos-droits/assurances-collectives/>

- Votre régime d'assurance collective en un coup d'œil CSQ, Contrat 9999, janvier 2019
- Régime d'assurance collective CSQ, contrat J9999, janvier 2015
- Assurance voyage (avec assistance) et assurance annulation de voyage, contrat J9999, janvier 2015

G. ASSURANCES AUTO, HABITATION ET ENTREPRISE

En partenariat avec La Personnelle, la CSQ vous offre des tarifs préférentiels ainsi que des protections et un service personnalisé. Votre conjoint et les personnes à votre charge peuvent aussi profiter des mêmes avantages que vous avec La Personnelle. Consultez le site de la CSQ à l'adresse suivante : <http://www.lacsq.org/assurances/la-personnelle-et-les-protections-resaut-csq/>

H. RÉGIME DE RETRAITE

Toutes les enseignantes et tous les enseignants, quel que soit leur titre (temps complet ou partiel et les chargés de cours), qu'ils enseignent à la formation au régulier ou à la formation continue, sont admissibles et doivent cotiser au régime de retraite (RREGOP).

Si elles ou ils décident de ne plus travailler dans le secteur public ou parapublic alors qu'elles ou ils n'ont pas plus de deux ans de participation au RREGOP, elles ou ils peuvent récupérer les cotisations déjà payées en utilisant le formulaire approprié que doit leur fournir le collègue.

Pour plus d'informations sur la retraite, consultez le site de la CSQ au : <http://securitesociale.lacsq.org/retraite/>.

Pour des informations supplémentaires concernant le **RREGOP**, consultez le site de Retraite Québec au : https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/regime/rregop/rregop_s00.htm.

Annexe 1:

Charges à la formation continue présentées à l'Annexe VIII-4 de la convention collective

LES CHARGES À LA FORMATION CONTINUE SONT RÉPARTIES DE LA MANIÈRE SUIVANTE:

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B
Bois-de-Boulogne	5,00	8,18
Champlain: Campus Lennoxville	2,00	2,64
Drummondville	3,00	2,95
Gaspésie et des Îles ¹		
Gaspé	1,00	0,40
Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine	0,00	0,35
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 ¹	1,00	1,45
Institut maritime du Québec	0,00	0,00
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,00	0,35
Rivière-du-Loup	1,00	0,85
Sainte-Foy	7,00	7,82
Sorel-Tracy ¹	2,00	1,02
Victoriaville	2,00	3,41

Annexe 2:

Congés accessibles ou autre opportunité de travail

Certains congés ou autres opportunités de travail sont accessibles aux enseignantes et enseignants, sous certaines modalités.

CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES (5-7.00)

Si le collège l'autorise, l'enseignante ou l'enseignant obtient un **congé avec salaire** pour :

- Assister à des conférences ou congrès d'une association à but culturel, professionnel ou scientifique ;
- Donner des cours ou conférences sur des sujets éducatifs ou participer à des travaux d'ordre éducatif ;
- Siéger au sein d'une commission ministérielle, d'un comité régional de planification, d'un comité ou d'une commission du Ministère, ou de tout autre comité ou commission du même ordre. La charge d'enseignement est aménagée ou réduite, dans ce dernier cas la réduction est absorbée par le collège.

Si le collège l'autorise, l'enseignante ou l'enseignant obtient un **congé sans salaire** pour :

- Participer à un programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada. La durée minimale est d'un an et maximale de deux ans ;
- Exercer une fonction pédagogique hors du Québec conformément à un programme d'aide aux pays étrangers, à un programme d'échanges ou à un programme d'enseignement extraterritorial.

CHARGE PUBLIQUE (5-8.00)

L'enseignante ou l'enseignant candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut obtenir un congé sans salaire si nécessaire. La personne reprend son travail dans les quinze jours ouvrables de sa défaite ou à la fin de son mandat, si elle est élue.

CONGÉ MI-TEMPS (5-16.00)

Ce congé n'est accessible qu'à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ayant trois ans d'ancienneté ou plus ou ayant occupé une charge à temps complet pendant au moins deux années. La personne peut travailler à mi-temps et obtenir un demi-salaire annuel. La charge d'enseignement peut être accomplie à l'intérieur d'une session (travail à 100% une session sur les deux) ou répartie sur deux sessions (travail à 50% toute l'année).

PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (PVRTT) (5-17.00)

Ce programme permet à une personne de réduire sa charge de travail annuelle de 10% jusqu'à un maximum de 60% de réduction. Si le congé ne couvre qu'une seule session, le congé est d'au moins 20%. La rémunération est en fonction de la réduction de la charge d'enseignement demandée.

Seul le personnel enseignant ayant trois ans d'ancienneté ou plus et travaillant à temps complet est admissible à ce type de congé.

Un des avantages de ce congé est que la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à son régime de retraite est reconnue comme si la personne ne bénéficiait pas du PVRTT.

CONGÉ SANS SALAIRE (5-22.00)

Ce congé permet d'obtenir une année entière de congé sans salaire. Seules les personnes ayant au moins trois ans d'ancienneté ou qui ont occupé une charge à temps complet pendant deux (2) ans y ont accès.

ASSIGNATION PROVISOIRE (5-11.00)

L'enseignante ou l'enseignant qui a trois ans d'ancienneté ou qui a occupé pendant deux années une charge à temps complet peut accepter d'être affecté provisoirement à des fonctions de cadre, de professionnel ou de technicien. Il est à noter que les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle la personne est affectée s'appliquent à la personne pour la durée de l'assignation. L'assignation peut être à temps complet ou partiel.

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE (5-20.00)

Ce programme permet de réduire la disponibilité au collège pour une période d'une à cinq années avant le départ à la retraite. Seules les personnes travaillant à temps complet sont éligibles à ce programme. La demande au collège doit être effectuée 60 jours avant le début de la mise à la retraite progressive. La personne doit conserver une charge de travail variant entre 40% et 80% d'une personne à temps complet.

Annexe 3:

Les conditions de travail de la convention collective ne s'appliquant pas au personnel enseignant à la FC

La convention collective s'applique à tout le personnel enseignant, qu'il soit à temps complet, à temps partiel ou chargé de cours. Néanmoins, certaines clauses de la convention collective 2015-2020 ne trouvent pas application pour le personnel enseignant à la formation continue.

ARTICLES	OBJET	COMMENTAIRES
4-1.00	Comité de programme et département	Cette section ne s'applique pas si aucun programme ou département ne sont formés à la formation continue de votre Collège. Dans le cas contraire, il se peut que certaines clauses s'appliquent.
4-3.11 alinéas a et b) 4-3.12 alinéas a, b et c)	Rencontre collège-syndicat (RCS)	À l'article 8-6.10, il est spécifié que les alinéas mentionnés s'appliquent pas au secteur de la formation continue. Les sujets suivants sont donc exclus des rencontres avec la direction.
4-4.00	Sélection des enseignantes et des enseignants réguliers	Ne s'applique pas à la formation continue, car la clause 8-6.02 précise le mécanisme de sélection du personnel à la FC.
5-1.11 5-1.12	Offre générale de service et refus d'ajout de cours	Ces clauses s'adressent, en partie, au personnel enseignant du régulier.
5-2.00	Permanence	<p>La permanence n'est pas accessible pour le personnel enseignant à la formation continue.</p> <p>Seul le personnel enseignant détenant un poste peut obtenir une permanence (sous certaines conditions). À la FC, aucun poste n'est créé, uniquement des charges d'enseignement sont disponibles. Les dispositions relatives à la création d'un poste (1-2.27 et 8-4.07) visent uniquement les ressources d'enseignement de l'enseignement régulier (8-4.00).</p> <p>Cependant, si une personne enseigne à la formation continue et au régulier, alors, l'ancienneté cumulée en travaillant à la formation continue compte pour obtenir une permanence au secteur régulier (5-2.06, 5-2.07 et 5-2.08).</p>



ARTICLES	OBJET	COMMENTAIRES
5-4.00	Modalités de la sécurité d'emploi	Les modalités de la sécurité d'emploi telles que la mise en disponibilité (MED), le recyclage, les mesures d'employabilité et le remplacement intrasectoriel visent le personnel enseignant permanent. Cette section de la convention présente également l'ordre de priorité d'engagement pour un poste ou une autre charge qu'un poste au secteur du régulier (5-4.17). De même, la sécurité du revenu (5-4.22) est pour le personnel enseignant précaire du régulier.
5-12.00	Échange intercollèges	Ce type d'échange s'adresse aux personnels enseignants permanents seulement.
5-13.00	Congé à traitement différé ou anticipé	Ce type de congé s'adresse aux personnels enseignants permanents seulement.
7-0.00	Perfectionnement	<p>À moins d'entente entre la direction et le syndicat, le chapitre portant sur le perfectionnement ne s'applique pas (8-6.06). Ce chapitre permet aux enseignantes et enseignants du régulier de se perfectionner et de recevoir un certain remboursement de leurs frais de perfectionnement. De plus, certains congés sont accessibles pour accommoder les enseignantes et enseignants effectuant un perfectionnement.</p> <p>Informez-vous auprès de votre syndicat afin de vérifier si une entente concernant le perfectionnement existe dans votre cégep.</p>
8-7.00	Cours d'été	Les cours d'été sont offerts aux personnes mises en disponibilité (MED) ainsi qu'au personnel enseignant du régulier.



9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P
Téléphone: 514 356-8888, poste 2554

Télécopieur: 514 354-8535
Courriel: fec@lacsq.org
www.fec.lacsq.org