



GUIDE À L'INTENTION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS PRÉCAIRES

CONVENTION 2010-2015

JUIN 2012



Rédaction : Diane Dufour

GUIDE À L'INTENTION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS PRÉCAIRES
CONVENTION 2010-2015

Ce guide a été préparé à l'intention des enseignantes et des enseignants
des cégeps dont le syndicat est affilié à la FEC-CSQ

ISBN 978-2-924098-02-8 (version imprimée)

ISBN 978-2-924098-03-5 (PDF)

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012

Table des matières

AVANT-PROPOS : LES DROITS DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS PRECAIRES.....	5
1. QUI SONT LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS PRECAIRES ?	6
A) L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT A TEMPS COMPLET : (1-2.16).....	6
B) L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT A TEMPS PARTIEL : (1-2.17).....	6
C) L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT CHARGE DE COURS : (1-2.12 ET 6-1.03)	6
D) L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT A LA FORMATION CONTINUE : (1-2.13, 8-6.00 ET ANNEXE VIII-4)	6
2. À QUI ET COMMENT S'APPLIQUE LA CONVENTION COLLECTIVE ? (CLAUSES 2-1.01 ET 2-1.02)	7
3. COMMENT S'OBTIENT UN CONTRAT D'ENGAGEMENT ? (ARTICLES 4-4.00; 5-1.00, ANNEXES V-3; XII-1)	8
A) OUVERTURE DES CHARGES A POURVOIR ET AFFICHAGE.....	8
B) L'OFFRE GENERALE DE SERVICE.....	8
C) COMITE DE SELECTION.....	9
D) CONTRAT D'ENGAGEMENT : (ANNEXE XII-1)	9
4. QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUENT A LA FIN DU CONTRAT ?.....	10
A) PRIORITE D'EMPLOI : (ARTICLE 5-1.00 ET CLAUSE 5-4.17 A ET B)	10
À L'ENSEIGNEMENT REGULIER (5-4.17)	11
POUR UN COURS OU UNE CHARGE A LA FORMATION CONTINUE : (8-6.03)	13
POUR UN COURS D'ETE : (8-7.01)	13
B) ANCIENNETE AUX FINS DES MODALITES DE LA SECURITE D'EMPLOI : (ARTICLE 5-3.00)	14
C) LA SECURITE DU REVENU : (CLAUSE 5-4.22)	14
5. QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUENT EN COURS DE CONTRAT ?	15
A) DISCRIMINATION ET HARCELEMENT.....	15
B) ACTIVITES SYNDICALES	15
C) COMITE DE PROGRAMME : (CLAUSES 4-1.01 A 4-1.03)	16
D) DEPARTEMENT : (CLAUSES 4-1.04 A 4-1.16).....	16
E) ANCIENNETE AUX FINS DES MODALITES DE LA SECURITE D'EMPLOI : (ARTICLE 5-3.00)	16
CALCUL DE L'ANCIENNETE:.....	17
F) PERMANENCE : (ARTICLE 5-2.00).....	17
G) SALAIRE : (ARTICLES 6-1.00 A 6-6.00 ET ANNEXE VI-1).....	18
H) REGIME DE RETRAITE :	18
I) ASSURANCES (VIE, MALADIE, SALAIRE) : (ARTICLE 5-5.00)	18
ASSURANCES AUTO, HABITATION ET ENTREPRISE	19
J) RESPONSABILITE CIVILE : (ARTICLE 5-17.00)	19

K) SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : (CLAUSE 5-6.24 ET ARTICLE 5-19.00)	20
L) DROITS PARENTAUX : (ARTICLE 5-6.00).....	20
M) JOURS FERIES ET CONGES SPECIAUX : (ARTICLES 5-9.00 ET 5-10.00)	20
N) CONGES DIVERS	21
O) CONGE DE PERFECTIONNEMENT : (ARTICLES 7-2.00 ET 7-3.00)	22
P) ASSIGNATION PROVISOIRE (5-11.01).....	22
Q) PRET DE SERVICES (5-15.00)	22
R) DISPONIBILITE : (ARTICLE 8-8.00).....	22
S) NATURE DE LA TACHE D'ENSEIGNEMENT : (ARTICLES 8-1.00 ET 8-3.00)	23
T) CALCUL DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT (CI) : (ARTICLE 8-5.00 ET ANNEXE VIII-1)	25
U) VACANCES : (ARTICLES 8-2.00 ET 6-1.00).....	26
6. QUELS SONT VOS RECOURS ?	27
A) LES DROITS DE LA CONVENTION	27
B) POUR TOUT DROIT RELEVANT D'UNE LOI, LES DELAIS ET MECANISMES DE RECOURS SONT PREVUS A LA	28
LOI :	28
7. FIN DE CONTRAT ET CERTIFICAT DE TRAVAIL	29
8. LE SYNDICAT, LE PRINCIPAL OUTIL DE DEFENSE DE VOS DROITS.	29
ANNEXE	30

AVANT-PROPOS : LES DROITS DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS PRÉCAIRES

La lecture de la convention collective, pour plusieurs, semble une entreprise aussi complexe que de se diriger dans un labyrinthe. Il faut bien le dire, c'est souvent le cas ! Pourtant, une bonne connaissance de ses droits est un atout pour l'enseignante ou l'enseignant et, à plus forte raison, s'il s'agit d'une personne précaire.

Nous avons donc élaboré une synthèse des droits de ces personnes dans ce document. **Il est cependant clair que seuls les textes officiels (convention collective, Code du travail, lois) constituent les véritables sources des droits et doivent être étudiés avant d'exercer un recours.** Ce document se veut, en somme, le « fil d'Ariane » qui permet de se retrouver dans le complexe labyrinthe légal.

Nous rappelons qu'un guide spécifique pour les enseignantes et enseignants chargés de cours est disponible auprès de votre Syndicat et sur le site web de la FEC <http://fec.csq.qc.net/>. Le présent guide est aussi disponible au même site.

En cas d'incertitudes ou de problèmes, votre Syndicat est la meilleure ressource pour vous guider; n'hésitez surtout pas à contacter votre déléguée ou délégué syndical : résoudre les problèmes est son activité préférée !

1. QUI SONT LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS PRÉCAIRES ?

La notion « d'enseignante ou d'enseignant précaire » varie selon les réalités des différents milieux de travail. Pour le personnel enseignant du secteur collégial, l'enseignante ou l'enseignant précaire est celle ou celui qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, c'est-à-dire qui n'est pas permanent. Plusieurs catégories d'enseignantes et d'enseignants correspondent à cette définition :

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet : (1-2.16)

- Occupe un poste disponible ;
- Occupe une charge :
 - annuelle
 - de remplacement (enseignante ou enseignant remplaçant) ;
- Détient un contrat de 12 mois pour une charge à temps complet ;
- Détient un contrat pour une charge à temps complet mais engagé entre le début de l'année et au plus tard le 30 septembre, est considéré à temps complet sauf pour le salaire ;
- Détient deux contrats pleine charge-session dans la même année d'engagement ;
- Détient un contrat à temps partiel, mais dont la charge annuelle atteint 80 unités (voir ci-bas le point 5 t) sur le calcul de la charge individuelle (CI)).

b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : (1-2.17)

- Détient un contrat à temps complet de moins de 12 mois ;
- Détient un contrat de 12 mois pour une charge inférieure à un temps complet.

c) L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours : (1-2.12 et 6-1.03)

- Assume, en plus de sa prestation de cours, seulement la correction et la surveillance des examens et des travaux, et reçoit un salaire au taux horaire pour chaque heure de prestation de cours.

d) L'enseignante ou l'enseignant à la formation continue : (1-2.13, 8-6.00 et Annexe VIII-4)

- Détient un contrat de chargé de cours ;
- Détient un contrat à temps complet ou à temps partiel sur une des charges prévues à l'Annexe VIII-4.

Pour 7 des collèges FEC, des charges sont disponibles. De ces charges, 22 sont à temps complet, les autres peuvent être fractionnées en charges à temps partiel ou transformées en argent aux fins de verser un montant forfaitaire au chargé de cours qui participe, à la demande du Collège, à une rencontre convoquée par celui-ci. Après entente avec le Syndicat, les charges à temps complet peuvent être utilisées à d'autres fins que de l'enseignement.

2. À QUI ET COMMENT S'APPLIQUE LA CONVENTION COLLECTIVE ? (CLAUSES 2-1.01 ET 2-1.02)

Le Code du travail (article 67) prévoit que la convention « lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation » et au sens de ce même Code, le mot « salarié » désigne « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération » (paragraphe L, art. 1). La convention régit donc l'ensemble des enseignantes et enseignants, membres¹ ou non du Syndicat.

La convention prévoit cependant certaines restrictions dans son application.

Sont exclus de la juridiction de la convention les enseignantes et enseignants qui donnent un cours à la formation sur mesure, i.e. un cours « autre qu'un cours publié dans les Cahiers de l'enseignement collégial, autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC), autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autre qu'un cours faisant partie d'un module de formation reconnu par le ou la Ministre, ou autre qu'une activité de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre. »

Certaines clauses ne s'appliquent qu'à certaines catégories d'enseignantes ou d'enseignants. Dans ce cas, le texte précise à qui il s'applique précisément : par exemple, la clause 5-6.42 1) stipule : « À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.23, 5-6.32 et 5-6.40, l'enseignante ou l'enseignant **permanent** peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son Collège pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. » Donc, tout non-permanent est exclu de ce droit. De même, si le texte mentionne « l'enseignante ou l'enseignant » sans autre précision, c'est l'ensemble des enseignantes et enseignants qui est visé.

¹ Le fait de payer des cotisations syndicales ne fait pas de l'enseignante ou de l'enseignant un membre de son Syndicat. Pour le devenir il faut signer sa carte de membre et payer le montant d'adhésion, montant généralement symbolique.

3. COMMENT S'OBTIENT UN CONTRAT D'ENGAGEMENT ? (ARTICLES 4-4.00; 5-1.00, ANNEXES V-3; XII-1)

a) Ouverture des charges à pourvoir et affichage

Le Collège a l'obligation d'afficher toutes les charges d'enseignement à pourvoir et d'en informer les enseignantes et les enseignants. Le délai d'affichage prévu est de 10 jours. Toutefois, lorsqu'une enseignante ou un enseignant détient une priorité d'emploi, ce délai peut être moindre après entente avec le Syndicat.

Le processus d'ouverture et d'affichage peut aussi faire l'objet d'un arrangement local. Votre syndicat vous informera alors du processus local.

b) L'offre générale de service

L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui veut obtenir une charge d'enseignement, par le biais de sa priorité d'emploi pour l'année d'engagement suivante, fait parvenir au cours du mois d'avril de chaque année, un avis au Collège disant qu'elle ou il offre ses services pour toute charge dans la discipline « X ».

Si l'enseignante ou l'enseignant n'acquiert sa priorité qu'après le mois d'avril, elle ou il envoie son offre de service à ce moment.

Le Collège est tenu d'offrir les charges aux enseignantes et enseignants **selon l'ordre de priorité d'emploi** qu'elles ou ils détiennent et les enseignantes et les enseignants peuvent réclamer d'utiliser leur priorité d'emploi la plus favorable jusqu'à l'obtention d'une pleine charge (5-4.16 c et d).

L'enseignante ou l'enseignant n'est pas tenu d'accepter une offre que lui fait le Collège et elle ou il maintient sa priorité d'emploi pour les trois années d'engagement qui suivent la fin de son dernier contrat (5-4.08).

L'enseignante enceinte ou en congé de maternité, comme l'enseignante ou l'enseignant **en invalidité**, peut faire valoir sa priorité d'emploi. Si le cours lui est attribué et qu'elle ou il l'accepte, le cours lui est réservé jusqu'à son retour au travail (5-4.16 b)).

L'enseignante non permanente en congé parental qui désire prolonger son congé, accepte la charge qui lui est offerte et demande alors une prolongation du congé parental qui ne peut lui être refusé.

L'enseignante ou l'enseignant en attente d'une charge, alors qu'elle ou il détient une priorité, n'accumule pas d'ancienneté mais celle-ci demeure à son crédit (5-3.05 e)). Cependant, pendant une prolongation de congé parental, il y a cumul de l'ancienneté et de l'expérience (5-6.59).

L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas expédié une offre générale de service peut, dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, postuler l'emploi par écrit auprès du Collège. Après ce délai, les charges doivent être offertes par le Collège selon l'ordre de priorité (5-1.12).

c) Comité de sélection

- *À l'enseignement régulier (4-4.02)*

Après les dix jours d'affichage, si aucune enseignante ou aucun enseignant ne possède une priorité d'emploi, le comité de sélection du département, composé de trois enseignantes ou enseignants et de deux personnes choisies par le Collège, siège pour recommander au Collège l'engagement de la candidate ou du candidat retenu. Le Collège ne peut engager une personne qui n'a pas été recommandée majoritairement par le comité de sélection.

- *À la formation continue (8-6.02)*

La convention 2010-2015 introduit une place aux enseignantes et enseignants dans la sélection à la formation continue. 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 être en provenance de la formation continue ou de l'enseignement régulier, si nécessaire.

d) Contrat d'engagement : (Annexe XII-1)

L'engagement se fait par **contrat** sur le formulaire prévu à l'Annexe XII-1 et **indique** :

- le titre (temps complet sur poste ou sur charge, temps partiel, remplaçant, chargé de cours) ;
- la ou les disciplines et spécialités ;
- la charge (quantitative et qualitative) ;
- la catégorie de salaire (scolarité, expérience, échelon, maîtrise, doctorat)
- le salaire initial
- l'adresse du site Internet où la convention collective est disponible (www.cpn.gouv.qc.ca)

La définition qualitative et quantitative de **la charge au contrat** doit respecter l'affichage. La charge réelle :

- **ne peut être moindre** que celle sur l'affichage, à moins de fermeture de groupe (5-1.04 b)), auquel cas le contrat est ajusté à la baisse ;
- **peut être supérieure** à la charge affichée, le contrat devant alors être ajusté à la hausse.

Le salaire doit toujours correspondre à la meilleure des deux éventualités : le Collège détient le droit de gérance et porte donc la responsabilité des affichages et des charges.

L'enseignante ou l'enseignant fournit tous les documents attestant de ses qualifications (scolarité) et de son expérience avant la signature du contrat (5-1.18).

Pour l'enseignante et l'enseignant non permanent, **l'engagement prend fin automatiquement** au moment prévu au contrat (5-1.02). Le Collège n'a pas à signifier, par avis ou autrement, que l'enseignante ou l'enseignant non permanent n'est plus à son emploi.

À moins de difficultés de recrutement, **le double emploi est interdit** (5-1.13). Ainsi, une chargée ou un chargé de cours ayant donné 700 heures de cours depuis le premier août précédent ne peut plus avoir de contrat durant cette même année d'engagement.

L'enseignante ou l'enseignant doit **fournir un travail exclusif** au Collège pendant ses heures de cours et, s'il y a lieu, ses heures de disponibilité (5-1.16).

4. QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUENT À LA FIN DU CONTRAT ?

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.

A) Priorité d'emploi : (article 5-1.00 et clause 5-4.17 a et b)

Une priorité d'emploi est une position sur la liste des priorités d'engagement définie par la convention collective. La position de l'enseignante ou de l'enseignant est fonction de son statut et de son titre, de la charge d'enseignement qu'elle ou il assumait, de son ancienneté, de la nature de la charge à pourvoir éventuellement (poste ou charge) ainsi que de l'origine de l'enseignante ou de l'enseignant (collège, discipline).

La priorité d'emploi est un droit découlant du fait d'avoir assumé une charge d'enseignement dans un collège. Ce droit **peut être refusé par le Collège**. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant en est **avisé par écrit**, avant le 1^{er} mai. L'avis doit **contenir les motifs reliés à la fonction d'enseignante ou d'enseignant** retenus contre elle ou lui (clause 5-1.08). Le non-octroi de la priorité d'emploi **n'est pas matière à grief** sauf pour l'enseignante ou l'enseignant qui a :

- occupé une charge à temps complet ;
- occupé une charge équivalente à au moins 0,5 ETC par année pendant deux années consécutives ;
- cumulé 1,5 année d'ancienneté (5-1.09).

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

L'enseignante ou l'enseignant peut faire valoir sa priorité d'emploi jusqu'à ce que sa charge annuelle corresponde à un temps complet. (5-4.26 c)).

La priorité d'emploi, si elle n'est pas retirée, **vaut généralement jusqu'au terme de la 3^e année** qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant **bénéficie de plusieurs priorités**, c'est la meilleure qui s'applique.

Lorsque plusieurs enseignantes et enseignants **bénéficient de la même priorité d'emploi**, l'engagement est fait selon l'ancienneté à la date de la fin de l'affichage, à ancienneté égale selon l'expérience et à expérience égale selon la scolarité.

Le comité de sélection de la discipline doit se prononcer sur une candidature, mais le Collège peut procéder à l'engagement, même à l'encontre ou en l'absence de recommandation du comité lorsqu'une priorité est exercée :

- par l'entremise du Bureau de placement ;
- pour un changement de discipline.

Voici celles qui concernent les précaires. Vous trouverez en Annexe au présent document l'ensemble des priorités d'emploi.

À l'enseignement régulier (5-4.17)

Pour un poste : (5-4.17 a)

Un programme d'accès à l'égalité en emploi peut modifier ou remplacer les critères d'ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 6 (4^e paragraphe), 7 à 9, 14 à 16 et 18 à 21.

Priorité 6 : la ou le MED de la zone (Annexe V-4), pour un poste dans sa discipline ;

ou

la ou le MED d'une autre zone dans la discipline spécifique d'un programme fermé, pour un poste dans sa discipline ;

ou

la ou le MED du secteur (Annexe V-5), pour un poste dans sa discipline ;

ou

l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a au moins neuf (9) années d'ancienneté, pour un poste dans sa discipline ;

Priorité 7 : l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a moins de neuf (9) années d'ancienneté, pour un poste dans sa discipline ;

Priorité 8 : l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège dans une autre discipline, pour un poste dans sa discipline ;

Priorité 9 : l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre collège, pour un poste dans sa discipline ;

Priorité **14** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre collège, pour un poste dans une autre discipline ;

Priorité **21** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent en congé pour charge publique au terme de son mandat, pour un poste dans sa discipline ;

Pour une charge à l'enseignement : (5-4.17 b)

Priorité **3** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a au moins huit (8) années d'ancienneté, pour une charge dans sa discipline ;

Priorité **5** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège bénéficiant de la sécurité du revenu (5-4.22), pour une charge dans sa discipline ;

ou

l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel d'une discipline dont une collègue ou un collègue bénéficie de la sécurité du revenu, pour une charge dans sa discipline ;

Priorité **7** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, sans égard à son ancienneté, pour une charge dans sa discipline ;

ou

l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du collège qui a au moins 3 années d'ancienneté et une CI de 72 et plus, pour une charge dans sa discipline ;

Priorité **8** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a au moins trois (3) ans d'ancienneté, pour une charge dans sa discipline ;

Priorité **9** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps partiel du collège qui a moins de trois (3) ans d'ancienneté pour une charge dans sa discipline ;

Priorité **10** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège bénéficiant de la sécurité du revenu (5-4.22), pour une charge dans une autre discipline ;

Priorité **12** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, pour une charge dans une autre discipline ;

Priorité **13** : l'enseignante ou l'enseignant non permanent d'un autre collège de la même zone pour une charge dans une autre discipline, si le comité de sélection en fait la recommandation.

Candidatures dont le Collège doit tenir compte

S'il reste des postes ou charges à combler, avant d'engager une autre enseignante ou enseignant, le Collège doit tenir compte des candidatures suivantes :

- l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours du collège ayant moins de 3 ans d'ancienneté ;
- l'enseignante ou l'enseignant du collège qui désire changer de discipline ;
- l'enseignante ou l'enseignant d'un autre collège ;
- l'enseignante ou l'enseignant visé par 5-4.17 a) ou b) après l'échéance de sa priorité.

Pour un cours ou une charge à la formation continue : (8-6.03)

Sous réserve des charges d'enseignement de l'Annexe VIII-4, l'ordre de priorité est le suivant :

Priorité 2 : l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui détenait une charge prévue à l'annexe VIII-4 dans les trois années précédentes, pour une charge dans sa discipline ;

Priorité 3 : l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a au moins trois (3) années d'ancienneté, pour une charge dans sa discipline ;

Priorité 4 : l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a déjà enseigné à la formation continue mais qui a moins de trois (3) années d'ancienneté, pour une charge dans sa discipline.

Les charges de la colonne B de l'annexe VIII-4 sont offertes en priorité à l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a déjà enseigné à la formation continue.

Pour un cours d'été : (8-7.01)

Priorité 1 : l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans sa discipline ;

Priorité 2 : l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a une priorité à l'enseignement régulier, pour une charge dans sa discipline. La limite est d'un cours, sauf pour celles et ceux qui ont au moins 60 unités de CI et peuvent atteindre 80 unités avec ces charges (5-1.04 c).

B) Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi : (article 5-3.00)

Pour que le maintien de la priorité d'emploi soit une réalité, **l'ancienneté accumulée se conserve** au cours de la période où l'enseignante ou l'enseignant a une priorité d'emploi. Durant cette période, son nom et son ancienneté doivent apparaître sur les listes d'ancienneté.

C) La sécurité du revenu : (clause 5-4.22)

Les enseignantes et les enseignants précaires qui ont obtenu **au moins une demi-charge (0,5 ETC) pendant 5 années consécutives** bénéficient, pour une durée de **trois années consécutives, d'un demi-salaire** lorsqu'ils n'obtiennent pas de contrat ou qu'ils obtiennent des contrats de moins de 0,5 ETC durant ces années.

La période de 3 années consécutives est reconduite si pendant une des 3 années de la protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant occupe une charge supérieure ou égale à 0,5 ETC.

Pour redevenir éligible à cette protection salariale une fois les 3 années écoulées, il faut assumer à nouveau au moins 0,5 ETC pendant cinq (5) années consécutives.

Aux fins du calcul du salaire, de l'expérience et de l'ancienneté pendant la période de la protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps partiel avec une charge de 0,5 ETC. Il en est de même pour la retraite, les assurances, les droits parentaux et les autres droits et avantages prévus à la convention collective. Si la charge est supérieure à 0,5 ETC, un nouveau contrat est signé.

La disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui jouit de cette protection est établie par le Collège en début d'année scolaire. La plage de disponibilité peut être changée en cours d'année. Ce changement peut être refusé par l'enseignante ou l'enseignant pour des motifs raisonnables.

Outre une charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale **peut être appelé à exercer une ou des activités** prévues à la clause 8-3.01 b) jusqu'à concurrence d'une demi-charge.

Toute charge d'enseignement dans un autre collège, supérieure à 0,5 ETC, réduit la protection salariale de la portion excédant 0,5 ETC.

Enfin, les **cours d'été et une charge d'enseignement à la formation continue** sont calculés conformément à l'annexe VIII-1 pour la charge correspondante à la protection salariale.

Cette sécurité du revenu ne s'applique qu'aux syndicats de notre Fédération (FEC-CSQ).

5. QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUENT EN COURS DE CONTRAT ?

Tel que précisé dans l'avant-propos, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent aux enseignantes et aux enseignants précaires selon les stipulations de chacune des clauses.

A) Discrimination et harcèlement

Ni le Collège ni le Syndicat ne peut faire subir, directement ou indirectement, de contrainte, menace, discrimination, distinction injuste ou harcèlement (sexuel ou moral) à une enseignante ou un enseignant en raison des motifs prévus aux Chartes ou en raison de sa langue, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, de sa liberté d'enseignement, d'une obligation ou d'un droit prévu à la convention collective ou à la loi (2-3.01).

Bien sûr, les chartes des droits de la personne, le Code du travail, le Code civil et les autres lois pertinentes peuvent être aussi invoquées.

Notamment, la convention collective invite le Collège et le Syndicat à former un comité afin de contrer le harcèlement sexuel (2-5.00).

B) Activités syndicales

Rappelons-nous que le fait d'être employé ne fait pas de l'enseignante ou de l'enseignant un membre de son Syndicat. **Pour être membre et pouvoir participer aux activités et aux décisions du Syndicat**, il faut se conformer aux règles et statuts du Syndicat, signer sa carte de membre et verser le montant prévu; un minimum de 2 dollars est demandé par le Code du travail. Si ce n'est pas déjà fait, contactez votre Syndicat pour devenir membre.

La convention collective prévoit des conditions de libération de membres désignés par le Syndicat pour réaliser le mandat syndical, surveiller l'application de la convention collective, participer aux activités syndicales, etc. À moins d'entente entre le Syndicat et le Collège, ces libérations sont prises à même les allocations prévues pour l'enseignement régulier (3-2.28).

Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS)

Toute enseignante ou enseignant a **habituellement le droit d'assister** aux rencontres entre le Collège et le Syndicat (4-3.00).

L'enseignante ou l'enseignant dont **le cas doit être discuté** lors d'une rencontre entre le Collège et le Syndicat doit en être préalablement averti par écrit par le Collège. À sa demande, elle ou il est entendu lors de la rencontre. (4-3.06)

Surveillez le babillard ou le courrier qui annonce les activités du Syndicat, questionnez votre exécutif.

C) Comité de programme : (clauses 4-1.01 à 4-1.03)

Tous les enseignants et les toutes les enseignantes, s'ils sont désignés pour ce faire, peuvent participer aux différents comités de programme que le Collège met en place.

Les critères relatifs à la composition de ces comités sont établis par le Collège après consultation du Syndicat. Ainsi, les enseignantes et les enseignants précaires **peuvent siéger sur les comités de programme** et même assumer la tâche de coordination de ce comité.

La **participation** au Comité de programme est **obligatoire lorsque** l'enseignante ou l'enseignant a été **désigné par son département** pour y siéger. (8-3.01b))

D) Département : (clauses 4-1.04 à 4-1.16)

Toutes les enseignantes et tous les enseignants font partie d'un département (pouvant regrouper plusieurs disciplines) à l'exception des enseignantes et enseignants de la formation continue.

Les enseignantes et enseignants précaires sont donc **membres à part entière** du département et **peuvent être nommés** sur les comités de sélection, à la coordination du département ou adjoint à la coordination départementale (chargés d'activités particulières). Ils ont les **mêmes droits de parole et de vote** que les permanentes et les permanents.

E) Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi : (article 5-3.00)

L'ancienneté est utilisée comme critère pour l'attribution d'un poste ou d'une charge en permettant de distinguer entre enseignantes ou enseignants qui auraient la même priorité d'emploi. La même base de calcul est utilisée dans tout le réseau collégial.

La convention définit (article 1-2.01) l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi comme suit : « 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 ». Sur ce dernier aspect de la définition, il est important de noter que ce transfert d'ancienneté n'est possible que dans certains cas : par exemple, lorsqu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité est remplacé dans un autre collège ou lorsqu'une enseignante ou un enseignant démissionne d'un collège et est engagé dans un autre collège et que ce dernier consent au transfert de l'ancienneté.

Calcul de l'ancienneté:

- **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 sa charge d'enseignement (ETC = charge totale d'enseignement divisé par 80 ($CI_t/80$)).
- **L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours** : 525 périodes d'enseignement valent une année d'ancienneté, que ces cours soient donnés à l'enseignement régulier ou à l'éducation des adultes.

Le Collège publie les listes d'ancienneté 30 jours ouvrables après le début de la session. Toute enseignante ou enseignant doit recevoir la liste d'ancienneté par discipline établie par le Collège (5-3.03). Les enseignantes ou enseignants précaires ont tout intérêt à les vérifier et à les contester dans les 20 jours ouvrables qui suivent s'il y a lieu. Un prochain emploi peut en dépendre.

Il doit être clair, cependant, que lorsque s'ouvre une charge pendant l'année, c'est l'ancienneté calculée à ce moment qui compte, et non l'ancienneté de la liste.

F) Permanence : (article 5-2.00)

La permanence s'acquiert suivant quatre cheminements possibles. En obtenant :

- un poste au cours des deux années d'engagement qui suivent l'occupation, au Collège, d'un poste pendant deux années consécutives ;
- un poste au cours des deux années d'engagement qui suivent l'occupation, au Collège, d'une charge à temps complet pendant trois années consécutives dont au moins deux à l'enseignement régulier ;
- un poste, au Collège, pendant deux années consécutives, après avoir accumulé trois années d'ancienneté. La permanence est acquise au début du 2^e contrat sur un poste ;
- un poste, au Collège, alors que l'enseignante ou l'enseignant a déjà accumulé cinq ans d'ancienneté.

Les absences (les congés ou les libérations à temps complet **autres que les congés de maternité**) d'une session ou plus **ne comptent pas** comme temps de service pour l'obtention de la permanence aux trois premières situations décrites plus haut.

La permanence donne accès à la sécurité d'emploi et, en conséquence, à une certaine sécurité salariale, à la possibilité d'échange entre les collègues ainsi qu'au congé à traitement différé ou anticipé.

G) Salaire : (articles 6-1.00 à 6-6.00 et annexe VI-1)

Le salaire est établi par l'expérience et la scolarité. L'avancement est d'un échelon par année d'expérience. Toutefois, depuis 2010-2011, lorsque l'expérience et la scolarité fixent le traitement à l'un ou l'autre des 4 premiers échelons, l'avancement est fait sur une base accélérée à raison de 1 échelon par 0,5 année d'expérience.

Une année d'expérience est constituée de l'expérience en enseignement acquise dans tous les ordres d'enseignement et de toute expérience professionnelle ou industrielle pertinente (6-2.00).

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, le salaire versé est calculé au prorata de son équivalent temps complet (ETC).

Pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours, la rémunération est déterminée par un taux horaire en fonction de la scolarité seulement.

Pour être certain de recevoir le salaire auquel vous avez droit, et comme le calcul de l'expérience de la charge d'enseignement et l'évaluation de la scolarité peut être assez complexe, n'hésitez pas à consulter votre Syndicat en cas de doute. Le guide est disponible auprès de votre syndicat et sur le site de la FEC-CSQ à l'adresse suivante :

http://fec.csq.qc.net/fileadmin/FEC/documents/Convention_et_droits/Guide_de_d%C3%A9termination_de_l_%C3%A9chelon_salarial.pdf

H) Régime de retraite :

Toutes les enseignantes et tous les enseignants, quel que soit leur titre, 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 Collège.

I) Assurances (vie, maladie, salaire) : (article 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 104 semaines assumées par le Collège, longue durée, assurance dentaire). Trois types de protection sont offerts : individuelle, familiale et monoparentale, laquelle coûte moins cher que la protection familiale.

Le régime de base d'assurance maladie est obligatoire. Cependant, vous pouvez être exonéré si vous pouvez prouver que votre conjointe ou conjoint possède un régime d'assurance privé. Elle inclut l'assurance maladie de base, l'assurance voyage et annulation de voyage. Les médicaments

sont remboursés à 80 %. Un régime complémentaire d'assurance maladie, facultatif, permet de bonifier la protection de l'assurance de base.

Chaque cotisant peut ajouter des protections supplémentaires selon son choix. La cotisation de chacune et chacun dépend bien sûr des protections qu'elle ou il aura choisies.

Vous pouvez consulter les documents suivants à ce propos sur le site de la CSQ :

[Votre régime CSQ en un coup d'œil / Your CSQ Plan at a Glance](#)

Janvier 2012

[Régime d'assurance collective CSQ / CSQ group Insurance Plan](#)

Janvier 2010

[Assurance voyage](#)

Janvier 2010

Congés maladie

- **L'enseignante ou l'enseignant à temps complet** : la banque de congés de maladie est constituée de sept (7) jours par année qui ne sont ni cumulatifs, ni monnayables. Lors de la première année d'engagement, un crédit de six (6) jours non monnayables est ajouté.
- **L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel** : la caisse de congés de maladie est en proportion de la charge d'enseignement (CI_i/80).
- **L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours** n'a droit à aucun jour de congé maladie.

Assurances auto, habitation et entreprise

Les protections RésAut CSQ

En partenariat avec La Personnelle, la CSQ vous offre des tarifs préférentiels ainsi que des protections et un service personnalisés. Votre conjoint et les personnes à votre charge avec La Personnelle peuvent aussi profiter des mêmes avantages que vous. Consultez le site de la CSQ à csg.lapersonnelle.com

J) Responsabilité civile : (article 5-17.00)

Le Collège prend fait et cause (assume la défense) de l'enseignante ou de l'enseignant dont la responsabilité civile est engagée par un acte dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Le Collège dédommage (dès que sa responsabilité est établie) l'enseignante ou l'enseignant dans le cas de destruction ou de disparition de biens personnels normalement utilisés ou apportés par l'enseignante ou l'enseignant, à moins de négligence grossière de sa part.

Le Collège ne peut exiger le remboursement de biens empruntés par l'enseignante ou l'enseignant et qui ont été détruits ou sont disparus, à moins qu'elle ou il n'ait fait preuve de grossière négligence.

K) Santé et sécurité au travail : (clause 5-6.24 et article 5-19.00)

L'enseignante peut bénéficier d'une assignation temporaire à une charge sans risque, dans le cas de grossesse ou d'allaitement. Si le Collège ne peut confier une telle charge à l'enseignante, celle-ci bénéficie alors d'un congé spécial régi par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, jusqu'à l'accouchement ou la fin de la période d'allaitement.

Les vêtements spéciaux doivent être fournis par le Collège à toutes les enseignantes et à tous les enseignants lorsqu'ils sont requis (uniformes d'infirmières et d'infirmiers, uniformes pour les techniques paramédicales, sarraus de laboratoire, etc.).

De plus, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles donne **droit à des indemnités** dans le cas d'incapacité résultant d'un accident de travail et de maladies professionnelles.

L) Droits parentaux : (article 5-6.00)

Consultez le guide FEC-CSQ disponible auprès de votre syndicat ou sur le [site Web de la CSQ](#).

Ce guide se veut un résumé vulgarisé des différents droits prévus par la convention collective, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et certaines modalités du retrait préventif. De plus, 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 primordial de compléter l'information auprès de votre syndicat afin de vous assurer d'exercer le mieux possible tous les droits relatifs à votre situation personnelle.

[Guide sur les droits parentaux et le RQAP / Guide to Parental Rights and the Québec Parental Insurance Plan \(QPIP\)](#)

M) Jours fériés et congés spéciaux : (articles 5-9.00 et 5-10.00)

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

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

- le décès de parents ;
- le mariage de parents ;

- un déménagement ;
- une quarantaine ;
- un événement de force majeure (feu, inondation, etc.) ou une raison sérieuse, dans ce cas le nombre de jours fait l'objet d'une entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

N) Congés divers

Congé pour activité professionnelle (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. Le congé est alors avec salaire ; tous les droits et avantages prévus à la convention sont maintenus ;
- 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 de un (1) an et maximale de deux (2) 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 extra-territorial.

Congé pour charge publique (5-8.00)

L'enseignante ou l'enseignant candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire obtient un congé sans salaire si nécessaire. Il reprend son travail dans les quinze jours de sa défaite, s'il y a lieu, ou à la fin de son mandat. Les modalités doivent être convenues avec le Collège.

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 qui a occupé une charge à temps complet pendant au moins deux années. Il permet de travailler à demi-temps en ayant les conditions correspondantes. Consultez votre déléguée ou délégué syndical s'il y a lieu.

Programme Volontaire de Réduction du Temps de Travail (PVRTT) (Annexe V-9)

Ce programme permet de prendre un congé à temps partiel d'au moins 10% de la tâche et d'au plus 60%. Si le congé ne couvre qu'une seule session, le congé est d'au moins 20%.

Seule l'enseignante ou l'enseignant qui a 3 ans d'ancienneté ou plus est admissible.

L'ancienneté, l'expérience et la participation au régime de retraite sont reconnues comme si l'enseignante ou l'enseignant ne participait pas au PVRTT.

O) Congé de perfectionnement : (articles 7-2.00 et 7-3.00)

- Congé avec salaire

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet peut bénéficier d'un congé de perfectionnement avec salaire au cours duquel l'ancienneté et l'expérience continuent de s'accumuler.

- Congé sans salaire

Toute enseignante et tout enseignant peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire après avis au Collège dans un délai raisonnable. Au cours de ce congé, l'ancienneté s'accumule et l'expérience est fonction de la charge d'enseignement effectuée. La durée normale de ce type de congé est d'au moins une session et d'au plus deux ans.

P) Assignation provisoire (5-11.01)

L'enseignante ou l'enseignant qui a trois ans d'ancienneté ou qui a occupé pendant 2 années une charge à temps complet peut accepter d'être assigné provisoirement à des fonctions de cadre, de professionnel ou de technicien. Les modalités sont convenues avec le Collège.

Q) Prêt de services (5-15.00)

Un organisme autre que le Collège peut utiliser les services d'une enseignante ou d'un enseignant consentant qui continue de recevoir son salaire du Collège. Un tel prêt ne peut excéder 5 ans. Les conditions du prêt de services sont convenues entre le Collège, l'enseignante ou l'enseignant visé et l'organisme.

R) Disponibilité : (article 8-8.00)

La convention collective prévoit que l'enseignante ou l'enseignant dispose :

- de 1,5 heure pour dîner, entre 11 h et 14 h 30 ;
- de 1,5 heure pour souper, entre 16 h et 19 h 30 ;
- d'un minimum de 14 heures entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la suivante.

La disponibilité à fournir au Collège varie selon son titre d'emploi et sa charge annuelle :

- **enseignante ou enseignant à temps complet**
6,5 heures par jour à l'intérieur d'une période de 10 heures, entre 8 h et 23 h, du lundi au vendredi. Le total maximum est de 32,5 heures par semaine ;
- **enseignante ou enseignant mis en disponibilité (MED)**
équivalente à la proportion de son salaire par rapport au salaire annuel qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il avait une pleine charge d'enseignement ;
- **enseignante ou enseignant à temps partiel**
équivalente à sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet (ETC = charge d'enseignement totale (CI_t) / 80 unités) et au prorata des 6,5 heures ;
- **enseignante ou enseignant sécuritaire du revenu**
établie par le Collège au début de chaque session et ne peut être plus grande que celle équivalant à sa protection salariale.

Des changements peuvent être convenus entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège. L'enseignante ou l'enseignant ne retient pas son consentement sans motif raisonnable.

- **enseignante ou enseignant chargé de cours**
aucune disponibilité autre que les heures de prestation de cours (article 1-2.11).

S) Nature de la tâche d'enseignement : (articles 8-1.00 et 8-3.00)

La tâche d'enseignement, à ne pas confondre avec la charge d'enseignement, comprend pour les enseignantes et les enseignants à temps complet et à temps partiel deux volets.

Le Volet 1 comprend notamment les activités inhérentes à l'enseignement :

- la préparation du plan d'études ;
- la préparation des cours, des laboratoires ou des stages ;
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages ;
- l'adaptation, l'encadrement de ses étudiants et de ses étudiantes ;
- la préparation, la surveillance et la correction des examens ;
- la révision des corrections demandées par les étudiantes et les 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 particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants, reconnues par une libération (CI_t), qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou l'enseignant.

Le Volet 2 est divisé en deux parties. La première comprend des activités collectives et la seconde des activités qui exigent le consentement de l'enseignante et de l'enseignant.

seulement pour certaines enseignantes et certains enseignants :

- 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 département. Si on siège sur plus d'un comité de programme, il n'est pas nécessaire de participer à toutes les rencontres de ces comités.

dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent :

- la participation, au collège, 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.

L'enseignante ou l'enseignant qui consent ainsi à assumer une telle charge doit se voir reconnaître du temps de travail pour l'exécuter. Ce temps est évalué habituellement suite à une rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS). Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet, si la tâche ne permet pas de dépasser la charge maximale permise, il n'y a aucune rémunération supplémentaire ni changement de quelque condition de travail que ce soit.

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

La modification de la note ne peut être faite que par l'enseignante ou l'enseignant concerné ou le Comité de révision prévu à la convention collective.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiantes et étudiants du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. **Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'études** et aux fins pour lesquelles ils sont prévus **peuvent être exécutés, sur les heures de travail seulement.**

L'enseignante ou l'enseignant **n'exécute et ne fait exécuter aucun travail** de même nature à ses **fins personnelles**, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Collège.

Un local individuel est mis à la disposition de l'enseignante ou de l'enseignant par le Collège, dans la mesure du possible. (8-1.04)

T) Calcul de la charge d'enseignement (CI) : (article 8-5.00 et annexe VIII-1)

La **charge individuelle** (CI) est une notion importante dans notre milieu de travail ; son calcul permet de **déterminer plusieurs droits** prévus à la convention : salaire, ancienneté, statut et titre, etc. Savoir calculer précisément sa CI permet de s'assurer que nos droits sont respectés.

Dans le calcul de la charge individuelle **des particularités apparaissent** selon la discipline enseignée (stages à supervision indirecte), la réalité d'un collège (temps de déplacement) ou la situation particulière de l'enseignante ou de l'enseignant (libération ou affectation).

Le **calcul de la CI** établi à l'annexe VIII-1 (page 273 et suivantes) prévoit les modalités de l'addition des **activités liées à la préparation** à court terme, la **prestation**, l'**adaptation**, l'**évaluation** et l'**encadrement** ainsi que celles découlant de particularités liées à une discipline (**stages à supervision indirecte**), la réalité d'un collège (**temps de déplacement**) ou la situation particulière de l'enseignante ou de l'enseignant (**libération ou affectation**).

Elle exprime donc la quantité de travail (en unités) effectuée par semaine, en moyenne. Elle couvre ainsi **toute la session**, incluant les semaines avant le début des cours et celles après leur fin.

Pour atteindre le titre de **temps complet**, la CI totale (CI_t), somme de la CI de l'automne et de la CI de l'hiver, **doit évaluer 80** ; sinon, la personne est à temps partiel.

L'**équivalent temps complet (ETC) du temps partiel** est le rapport entre sa CI et le 80 (ETC = CI/80) exigé pour le titre de temps complet. On utilise aussi souvent l'ETC session, on fait alors le rapport entre la CI de la session et le nombre 40.

La **CI maximale** est de **88 unités par année** et de **55 unités par session**.

Le temps complet n'a droit à une **rémunération supplémentaire** que pour la **partie excédentaire** de la charge maximale (charge additionnelle), selon 8-5.01 d).

À la formation continue, le calcul de l'ETC de l'enseignante ou de l'enseignant est déterminé par la formule prévue en 8-6.05 :

$$\text{ETC} = \frac{\text{CI}_t}{80} + \frac{\text{nombre de périodes à la formation continue ou au cours d'été payé à taux horaire}}{525}$$

où CI/ 80 correspond à la charge enseignée à titre de temps partiel.

Les calculs de la CI et de son ETC peuvent être complexes, consultez votre déléguée ou délégué syndical en lui apportant vos données de base (nombre d'heures de préparation, nombre d'heures de cours, nombre d'étudiantes et d'étudiants selon les listes officielles, nombre d'heures de stage).

U) Vacances : (articles 8-2.00 et 6-1.00)

La période de vacances rémunérées varie selon son titre d'emploi.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à :

- temps complet : deux (2) mois de vacances si elle ou il a été disponible durant 10 mois ;
- temps partiel : une partie des 2 mois au prorata de la charge d'enseignement effectuée (CI/80) ;
- temps complet ou temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue au contrat : une partie des vacances prévues au prorata de la disponibilité fournie.

Toutefois, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, l'invalidité de moins de trois mois ainsi que les absences avec salaire (congé ou libération) sont considérés comme du temps de service et, par conséquent, ne réduisent pas les vacances.

À noter que pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours, le salaire au taux horaire comprend la rémunération pour les vacances.

6. QUELS SONT VOS RECOURS ?

Pour l'application de la convention collective, le **Syndicat** est le **représentant exclusif** des enseignantes et des enseignants visés par son accréditation. (2-2.07)

Lorsqu'un droit vous est dévolu par la convention et **n'est pas appliqué par votre employeur**, de nombreuses démarches et représentations sont possibles pour obtenir l'application de ce droit. Votre Syndicat sera alors votre principal instrument. **Ne craignez pas d'y avoir recours**. Il fera un grief au besoin.

Les recours **ne sont pas limités au droit de grief** prévu à la convention collective. Il existe aussi ceux prévus à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à la Charte canadienne des droits et libertés, à la Loi des normes, à la Loi de l'assurance emploi, à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au Code civil et au Code du travail. Parfois, là aussi, votre Syndicat peut intervenir pour vous.

A) Les droits de la convention

Pour tout droit qui vous est applicable **en vertu de la convention collective**, après les échanges avec le Collège par le biais du Syndicat, **le dernier recours est le grief**. Un grief n'est possible que sur les clauses qui vous sont applicables. La procédure de grief et d'arbitrage est prévue au chapitre 9-0.00 de la convention.

Si vous vous croyez lésé, **consultez votre Syndicat** afin de soumettre un grief. Celui-ci doit cependant le faire parvenir à l'employeur dans les **30 jours ouvrables de la connaissance de l'événement** qui y donne naissance, **sans dépasser six mois de l'occurrence de l'événement**. Après ce délai, il n'y a plus de recours possible. Des exceptions dans le cas d'un grief relatif :

- au **harcèlement sexuel**, il n'y a qu'un seul délai qui est de 6 mois de l'occurrence du fait ;
- à une **conduite de harcèlement psychologique**, le délai est de 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite ;
- à une erreur de calcul de la rémunération ou dans l'évaluation des renseignements concernant la scolarité s'ils ont été produits en temps requis, le grief peut être soumis en tout temps ;
- à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant l'expérience s'ils ont été produits en temps requis, le délai est de 5 ans à compter de la date où les renseignements ont été produits.

Si le non-respect de la convention est continu, le grief peut être soumis en tout temps mais il ne pourra vous apporter réparation pour plus de 30 jours ouvrables précédant la date de la soumission du grief. Même une violation qui peut sembler un acte continu peut être considérée comme commençant à une date précise, ce qui aurait pour effet d'invalider votre grief s'il est soumis plus de 30 jours ouvrables après une telle date.

Une rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS) visant à solutionner le problème présenté dans le grief se tient normalement par la suite. Le Collège doit répondre au grief dans les dix jours suivant la réception du grief.

Si la réponse du Collège n'est pas satisfaisante ou ne vient pas, le **grief peut être soumis à l'arbitrage** pour être ultérieurement fixé au rôle d'arbitrage.

Le Syndicat doit prendre la défense de vos droits et faire les griefs nécessaires à cette fin. **Toutefois**, si le Syndicat mène lui-même **une enquête sérieuse** qui lui **indique que le grief est inutile ou ne peut être gagné**, que le grief est incompatible avec ses politiques, lesquelles respectent la convention collective, le Syndicat n'est pas obligé alors de faire un grief ou d'envoyer à l'arbitrage un grief déjà fait. Bien sûr, les politiques du Syndicat ne peuvent être discriminatoires, arbitraires ou frivoles.

Le Syndicat vous représente par les moyens que lui seul choisit. Notamment, il **choisit seul la personne** qui le représente, vous représente, devant les tribunaux.

L'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du Collège conserve son droit au grief. Les délais doivent toujours être respectés (10-1.10).

B) Pour tout droit relevant d'une loi, les délais et mécanismes de recours sont prévus à la loi :

- Les normes minimales de travail

Pour toutes réclamations d'avantages qui vous sont dus en vertu des normes minimales du travail, le délai de prescription est de un (1) an. Passé ce délai, si aucune démarche n'a été entreprise, ce droit est perdu.

La démarche consiste à loger une plainte à la Commission des normes du travail (article 102 de la Loi). Cependant, vous ne devez pas avoir droit à un recours en vertu de la convention collective (grief).

Par la suite, la Commission des normes du travail fait enquête. Votre identité ne peut être révélée avant la fin de l'enquête (article 104 de la Loi des normes du travail). Si l'enquête confirme la plainte, l'employeur est mis en demeure de payer. S'il décide de ne pas se conformer à la mise en demeure, il y a poursuite devant les tribunaux. Vous pouvez initier cette action en avisant la Commission des normes de votre volonté d'intenter une poursuite, ou c'est la Commission des normes qui dépose une action en votre nom.

Dans tous les cas de recours, il y a avantage à agir rapidement : les délais sont vite passés. Il faut aviser le Syndicat le plus tôt possible.

- **La Charte des droits et libertés**

Dans des cas de discrimination, il est possible d'utiliser ce recours. Cependant, ce n'est pas le recours le plus fréquent. Si vous avez d'autres recours possibles, il sera souvent avantageux d'utiliser ceux-ci avant de faire appel à la Charte.

7. FIN DE CONTRAT ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

En vertu de l'article 84 de la Loi des normes du travail, à l'expiration d'un contrat de travail, une enseignante ou un enseignant peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. L'article précise que l'employeur ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de la salariée ou du salarié.

Si l'employeur néglige ou refuse de le faire, la personne visée peut demander à la Commission des normes du travail de produire un certificat à sa place [art. 39 (3), de la Loi des normes du travail].

Cette possibilité, d'ailleurs, est d'un certain intérêt quand on se présente chez un autre employeur par la suite. Par exemple lorsqu'il s'agit de faire reconnaître des années d'expérience.

8. LE SYNDICAT, LE PRINCIPAL OUTIL DE DÉFENSE DE VOS DROITS.

Étant membre à part entière de votre Syndicat, vous pouvez et devez l'utiliser autant que vos besoins l'exigent, venir décider des prochaines demandes de négociation et suivre le déroulement de cette négociation. Mais plus, vous pouvez et devez aussi aider vos collègues en vous occupant de votre Syndicat. La solidarité est le seul moyen d'obtenir des gains, cela est vrai pour tous.

Votre Syndicat sera de toute façon à votre écoute et, dans le respect de l'intérêt collectif des membres, il vous aidera dans toute contestation d'une décision injustifiée du Collège que vous voudrez lui soumettre.

ANNEXE

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, a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité. Cependant, si l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège le dossier des 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^e) paragraphe), 7 à 9, 14 à 16 et 18 à 21.

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^e) 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;

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^e) 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^e) 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;
16. la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du collège ou l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité du collège, si elle ou il 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;

17. 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;
18. 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;
19. 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;
20. 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^e) 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, a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité. Si l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet au comité de sélection prévu à la convention collective le dossier des 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^e) 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;
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^e) 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^e) 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^e) 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^e) 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.