



GUIDE

LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

2005-2010

(version 13 octobre 2006)

TABLE DES MATIÈRES

1.0 Un peu d'histoire	3
1.1 Depuis la création des cégeps	3
1.2 La convention 75-79	3
1.3 La convention 79-82	4
1.4 Deuxième couperet : le décret de décembre 1982	4
1.5 De 1986 à 2005	4
1.6 Le décret de décembre 2005 : vue générale de la sécurité d'emploi actuelle	5
2.0 L'allocation et sa gestion locale	5
2.1 La lettre de garantie	5
2.2 L'allocation dans chaque collègue	6
2.3 L'allocation pour le volet 1 de la tâche (8-4.03)	6
2.4 L'allocation pour le volet 2 : CD et CP (8-4.04)	6
2.5 L'allocation pour les fonctions connexes (8-4.05)	7
2.6 Gestion locale de l'allocation	8
Le projet de répartition(8-4.06), l' <u>état</u> d'utilisation (8-4.09) et le <u>bilan</u> d'utilisation : surplus ou déficit (8-4.10)	
2.7 Le projet de répartition (8-4.06)	8
2.8 Rajustement des allocations et l' <u>état</u> d'utilisation (8-4.09)	9
2.9 Le <u>bilan</u> d'utilisation (8-4.10)	9
A) Surplus	9
La réserve	
B) Déficit	10
3.0 Création de postes	12
4.0 La permanence	12
5.0 Mise en disponibilité	13
5.1 Création des med (5-4.05 et 5-4.06)	13
5.2 Annulation d'une (5-4.06)	13
5.3 Le droit de retour du med (5-4.06A))	14
5.4 Le bureau de placement (5-4.07B))	14
5.5 La réponse du med aux listes du bureau de placement (5-4.07D))	15
5.6 Le remplacement du med par le bureau et les droits du remplacé (5-04.07E))	16
5.7 La réponse du med à une offre de poste du bureau de placement (5-04.07F))	16
5.8 Le med d'une discipline porteuse d'un programme unique dans sa zone et fermé	17
5.9 Le med non remplacé (5-04.7I) et J))	18
6.0 Les précaires à temps complet	18
7.0 Priorités d'emploi	18
8.0 Ordres de priorités pour un poste régulier	19
9.0 Ordres de priorités pour une charge au régulier	20
10.0 Ordres de priorités à la formation continue	22
11.0 Ordres de priorités pour les cours d'été	22
12.0 La sécurité du revenu pour certains précaires (5-4.22)	23
Définitions	23

1.0 Un peu d'histoire

1.1 Depuis la création des cégeps

La sécurité d'emploi, avant le décret de 1972, alors que les conventions collectives étaient négociées localement, n'était qu'une priorité d'emploi aux professeurs à temps complet. Le décret du 15 décembre 1972 (curieuse coïncidence de date, 33 ans plus tard) maintient ce modèle de sécurité d'emploi et l'étend à tous les collèges de la province.

1.2 La convention 75-79

C'est lors de la convention 1975-1979, signée en septembre 1976, que la sécurité d'emploi prend l'allure qu'elle a maintenant : avec maintien du salaire, 100 % du salaire à l'époque. La clause 5-4.06 L) se lit alors comme suit :

« le professeur mis en disponibilité pour qui ni le Collège, ni le Bureau de placement n'a trouvé de poste au terme de son contrat de l'année de sa mise en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège, son traitement et tous ses droits, tant qu'il n'est pas remplacé; il exerce alors les fonctions de professeur déterminées par le Collège. Il est considéré hors norme pour fins d'allocation des effectifs enseignants au Collège, sauf dans la mesure où il remplit une tâche partielle d'enseignement qui reste disponible dans sa spécialisation. Il en est ainsi pour les années subséquentes tant qu'il n'est pas remplacé et le Collège , n'a pas à lui signifier annuellement l'avis de sa mise en disponibilité. »

La responsabilité sociale des entreprises, des employeurs, était une valeur assez reconnue et partagée pour que le gouvernement employeur accorde une véritable sécurité d'emploi. Ainsi, son employé ayant deux ans d'ancienneté par contrats consécutifs obtenait la permanence dès la signature d'un contrat sur un poste; il avait alors la garantie de maintenir son plein salaire s'il n'était pas remplacé. On estimait que l'employé qui avait donné deux ans de loyaux services à son employeur méritait, en retour, la loyauté de son employeur et qu'un important employeur, tout au moins l'État, se devait d'assurer son emploi à cet employé, tout au moins, une garantie de salaire. Dans la mesure du possible, l'employé ne devait pas être contraint de déménager; l'appartenance à son milieu de vie était aussi une valeur importante : la conciliation travail-vie personnelle avant le discours.

Pour obtenir la permanence, il suffisait d'avoir cumulé deux ans d'ancienneté par contrats consécutifs que ce soit à temps complet, à temps partiel, comme chargé de cours au régulier ou comme temps complet à l'éducation des adultes (article 5-2.00); et l'on ajoutait : « Un surplus de personnel n'est pas un motif pour ne pas octroyer la permanence ».

Dans cette convention 1975-1979, on trouve la première formule de calcul pour l'allocation du Ministère et une formule de répartition de ces allocations au collège. La répartition entre département, pour chaque discipline, était aussi prévue.

Amusant : les professeurs à temps complet de l'éducation des adultes faisaient partie des départements (4-3.02) et il y avait des postes (8-8.05) à l'éducation des adultes!

Une époque oubliée!

1.3 La convention 79-82

Déjà le vent change, l'accès à la permanence n'est plus possible pour les temps partiel et pour les chargés de cours. Toutefois, le med non remplacé « conserve son lien d'emploi avec le collège, son salaire et tous ses droits tant qu'il n'est pas remplacé. Il est considéré hors norme pour fins d'allocation des effectifs enseignants au collège sauf pour la charge d'enseignement à pourvoir qu'il remplit à l'enseignement régulier. Il en est ainsi pour les années subséquentes tant qu'il n'est pas remplacé et le collège n'a pas à lui signifier annuellement l'avis de sa mise en disponibilité. » (5-4.07 I)

C'est alors qu'apparaît, intégrée en annexe de la convention, la longue formule d'allocation du Ministère. C'est cette formule qui est à la base de l'actuel mode de financement (annexe E002) édicté par le Ministère chaque année, hors convention. La formule de la CI que l'on connaît était aussi en annexe de la convention 79-82, avec des paramètres différents et exprimée en heure.

1.4 Deuxième couperet : le décret de décembre 1982

Sous ce décret, les patrons, écrivant seuls nos conditions de travail, s'en donnent à coeur joie : ils réduisent la protection salariale des med à 80 % pour la première année de mise en disponibilité, à 50 % à partir de la deuxième année de mise en disponibilité; ils augmentent la charge en modifiant les paramètres du calcul de la CI et y éliminent la notion d'heures pour la remplacer par la notion d'unité. La longue formule calculant l'allocation ministérielle et la règle de répartition de cette allocation au collège sont éliminées. La seule trace de ces formules est la clause 8-5.02 qui prévoit que le Ministère alloue un professeur pour chaque 15 élèves inscrits, en plus de 300 ETC en forfait dont 150 ETC pour des fonctions connexes. Cela avait au moins l'avantage d'être simple à gérer! Le rapport Gauthier a sans doute aménagé un peu ce décret par la suite mais ses impacts ne sont toujours pas tous résorbés en 2006.

1.5 De 1986 à 2005

Dès la signature de la convention 1986-1988, la protection salariale des med est ramenée à 80 % comme aujourd'hui. L'allocation garde toujours la forme simple du décret de 1982 mais le ratio est ramené à un professeur par 14,2 étudiants : un gain substantiel par rapport au décret mais l'allocation demeure bien inférieure à celle de la convention 79-82. Le collège doit à nouveau soumettre un projet de répartition mais par discipline cette fois, non plus par département et discipline. Le collège doit répartir 98 % de l'allocation au 20 avril, ajusté à 99 % pour la session d'hiver. Il n'y a toujours pas de lettre de garantie.

À la convention 89-91, apparaît la lettre de garantie, plus précise et généreuse qu'aujourd'hui; elle est tout de même un compromis significatif par rapport au ratio enseignants/étudiants de 1/14.2 de la convention précédente. On y garantit une CI moyenne réseau de 37,92. Des allocations fixes significatives sont ajoutées. Des améliorations sont apportées aux paramètres du calcul de la CI. Toutefois, dans les règles de répartition, l'obligation de répartir 98 % disparaît. Cette convention a été prolongé jusqu'en 1995.

Depuis, il y a eu les conventions 95-98 et 99-02, cette dernière nous régissant jusqu'en janvier 2006. Ces conventions ont permis des gains dans les conditions d'accès à la permanence, les possibilités de ne pas être remplacés, les ordres de priorités améliorant la sécurité d'emploi locale, les ressources allouées par le Ministère. Les paramètres de la CI ont été améliorés et

quelques allocations fixes on été ajoutées. Par contre, la garantie de la lettre de garantie a été fortement réduite.

1.6 Le décret de décembre 2005 : vue générale de la sécurité d'emploi actuelle

Aujourd'hui, l'économie générale de la sécurité d'emploi se présente ainsi : dans un premier temps, le Ministère alloue un certain nombre d'ETC pour l'ensemble du réseau conformément à la lettre de garantie prévue à l'annexe VIII-3. Ce nombre d'ETC est calculé selon le mode de financement que l'on reçoit chaque année « au plus tard le 31 mars » en vertu de la clause 8-4.01 et est réparti dans chaque collège selon les dispositions du même mode de financement.

Ce mode de financement est prévu dans l'annexe E002 (anciennement F114) et décidé unilatéralement par le Ministère sous réserve de respecter la lettre de garantie. Cette lettre de garantie exige que le mode de financement déterminé par le ministère, s'il était appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes de l'année d'enseignement 1998-1999, donnerait une allocation globale d'au moins 11 579,56 ETC pour l'ensemble des allocations prévues à la clause 8-4.02. Les allocations prévues à la clause 8-4.02 sont celles du volet 1 (selon 8-4.03 : les allocations pour les IC et celles de la colonne A de l'annexe VIII-2), du volet 2 (selon 8-4.04 : les allocations pour la coordination de département et de programme ainsi que celles de la colonne B de l'annexe VIII-2), et celles prévues à 8-4.05 (celles de la colonne C de l'annexe VIII-2). Le ministère calcule l'allocation globale en totalisant les allocations dues à chaque collègue. L'essentiel de ces allocations est le résultat des inscriptions dans chaque collègue mais calculé par programme et non par cours.

Lorsque le collègue reçoit l'allocation du Ministère, il la répartit pour chaque discipline selon les inscriptions aux cours de chacune des disciplines. Il ajoute les allocations particulières : CD, CP, projets divers. Le tout est réparti par département et discipline.

Une allocation d'un (1) ETC crée un poste (0,90 ETC aussi, on y reviendra). S'il y a davantage de permanents que d'ETC, ceux en surplus seront med. S'il y a plus d'ETC que de permanentes et de permanents, il y a engagement de précaires, d'abord à titre de temps complet et, à la fin, à temps partiel.

Lorsqu'il y a engagement, embauche, le collègue procède selon les dispositions de l'article 5-1.00. Selon certaines conditions établies à l'article 5-2.00, une enseignante ou un enseignant précaire qui obtient alors un poste, après au moins deux ans au collègue, devient permanente ou permanent. La permanence donne l'assurance d'une protection salariale à 80 % advenant le cas où le collègue n'aurait plus une pleine charge d'enseignement à lui offrir. En contrepartie de cette protection salariale, la permanente ou le permanent pourrait alors être amené à remplir des fonctions autres que celles liées à la prestation de cours ou, même, à changer d'employeur.

La sécurité d'emploi exige aussi la gestion des priorités d'emploi prévues en 5-4.17 qui s'applique en tenant compte d'abord du statut (permanente ou permanente, non permanente ou non permanent, remplaçante ou remplaçant), de l'occupation d'un poste ou d'une charge et du titre (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours), puis des autres conditions précisées pour chacun des ordres de priorité. La sécurité d'emploi comprend aussi les conditions d'annulation de la mise en disponibilité, celles du retrait de la priorité d'emploi et le calcul de l'ancienneté. Il faudra aussi tenir compte de la sécurité du revenu prévue à la clause 5-4.22.

Reprenons ces éléments un à un.

2.0 L'ALLOCATION ET SA GESTION LOCALE

2.1 La lettre de garantie

La lettre de garantie se trouve à l'annexe VIII-3. Il y est prévu que le Ministère répartisse, dans les collèges le nombre d'ETC que donne le mode de financement qu'il établit unilatéralement, seul, à la condition déjà indiquée précédemment. Rappelons simplement que le mode de financement doit être tel que, si on l'appliquait aux inscriptions aux cours ou aux programmes de 1998-1999, ledit mode de financement accorderait 11 579,56 ETC à l'ensemble des cégeps. Le mode de financement du Ministère qui répond à cette condition détermine alors les allocations prévues à la clause 8-4.02.

Le Ministère s'engage aussi à remettre à la FEC les données permettant de vérifier qu'il respecte son engagement en tenant compte des modifications de programmes ou du réseau des cégeps, de telle sorte que ces modifications n'entraînent pas de hausse de tâche (de charge) pour les enseignantes et les enseignants.

2.2 L'allocation dans chaque collège

Le Ministère informe chaque collège, au plus tard le 31 mars, de l'allocation d'ETC auquel il a droit et du mode de financement qui lui a permis d'établir cette allocation; le mode de financement est transmis au même moment à chaque syndicat et à la FEC (8-4.01).

Selon la clause 8-4.02, cette allocation, résultant de la lettre de garantie, doit combler les besoin pour les volets 1 et 2 de la tâche et pour les fonctions connexes (8-4.05).

2.3 L'allocation pour le volet 1 de la tâche (8-4.03)

L'allocation pour le volet 1 de la tâche est composée :

- de l'allocation du Ministère selon le mode de financement et les IC;
- du nombre prévu à la colonne A de l'annexe VIII-2.

Bois-de-Boulogne	3,76	Matane	4,28
Lennoxville	3,43	CMEC	0,00
Drummondville	3,37	Sainte-Foy	6,00
Gérald-Godin	2,47	Victoriaville	3,47
		ENME Mtl	0,00

L'entièreté de cette allocation doit servir uniquement au volet 1 de la tâche, ce qui inclut les libérations syndicales locales prévues à la clause 3-2.28, même si celles-ci sont majorées par entente en RCS.

Toutefois, s'il y a entente en RCS, le collège peut transférer une partie de ces allocations au volet 2 de la tâche. (8-4.03)

2.4 L'allocation pour le volet 2 : CD et CP (8-4.04)

L'allocation pour le volet 2 de la tâche est composée :

- minimum de 5 ETC par collège, sauf pour le CMEC et l'ENME-Montréal.
- de l'application du ratio 1:19 des ETC alloués par le Ministère selon 8-4.03. À moins d'entente en RCS à l'effet contraire, 75% de cette allocation doit être consacrée à la coordination de département et 25% à la coordination de programme. Cette répartition s'applique aussi à la garantie de 5 ETC par collège; de l'allocation prévue à la colonne B de l'annexe VIII-2.

Bois-de-Boulogne	4,78	Matane	5,77
Lennoxville	3,84	CMEC	0,10
Drummondville	5,03	Sainte-Foy	14,25
Gérald-Godin	3,50	Victoriaville	5,46
		ENME Mtl	0,95

NOTE : l'allocation accordée pour la coordination de département ou de programme participe à la création de poste conformément à la clause 8-4.07.

2.5 L'allocation pour les fonctions connexes (8-4.05)

L'allocation pour les fonctions connexes est celle prévue à la colonne C de l'annexe VIII-2 :

Bois-de-Boulogne	1,83	Matane	1,69
Lennoxville	1,09	CMEC	0,10
Drummondville	2,30	Ste-Foy	5,37
Gérald-Godin	0,98	Victoriaville	1,64
		ENME Mtl	0,00

Au total, ce sont 15,0 ETC qui sont ainsi alloués pour l'ensemble des syndicats de la FEC.

Cette allocation étant prévue en 8-4.02, elle est donc incluse dans l'allocation prévue par la lettre de garantie. C'est le résultat d'une décision patronale unilatérale en vertu du décret (Loi C-43). Cette décision va à l'encontre de l'entente du 15 décembre 2005 entre les parties nationales.

Ces ressources peuvent servir à ce que nous avons traditionnellement appelé les fonctions connexes à l'enseignement. Il s'agit d'activités de programme, de perfectionnement, d'activités favorisant la réussite étudiante, le transfert technologique, la recherche et l'insertion professionnelle.

Chaque syndicat devrait s'assurer que ces ressources sont utilisées dans le meilleur intérêt des membres (perfectionnement, insertion professionnelle) et le moins possible pour des activités directement reliées au plan stratégique du collège ou d'autres activités qui répondent moins à nos besoins qu'à des impératifs patronaux de gestion. Nous nous opposons à ce que les ressources soient utilisées d'abord aux fins du plan stratégique du collège et c'est ainsi que nous vous proposons de les désigner « pour les fonctions connexes » plutôt que « pour le plan stratégique » malgré le texte de 8-4.05 pour que le vocabulaire reflète notre pensée politique.

Toutefois, la clause 8-4.05 précise que ces allocations doivent être allouées à 100 % et ne peuvent être utilisées à des activités liées à la CI_p ou à la CI_s ni créer de surembauche. Cependant, ces allocations peuvent servir à créer une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel à la formation continue. Il peut donc y avoir création de CI_p ou de CI_s à la formation continue mais pas au régulier! Puisque la formule de la CI ne s'applique pas pour un chargé de cours, ces allocations pourraient servir à l'embauche de chargé de cours également.

Cependant, ces allocations ne peuvent participer à créer un poste (8-4.07). Toutefois, si elles étaient utilisées pour de la coordination de département ou de programme, elles pourraient créer un poste.

La clause stipule particulièrement que ces ressources en peuvent être imputées à de la surembauche car la partie patronale ne veut pas que les collèges les utilisent pour combler un déficit d'allocation pour d'autres volets de la tâche. Mais, notons que ni la convention ni le dictionnaire *Le petit Robert* ne définissent le mot « surembauche ». Il faut donc comprendre sur-engagement dans le contexte de notre convention puisque le mot « engagement » est le seul terme utilisé dans le décret. pour parler d'embauche. Donc, sauf pour la formation continue puisque cette exception est prévue à la clause, il ne peut y avoir de sur-engagement pour la prestation de cours au régulier.

Qu'est que du sur-engagement? Le dictionnaire Dion des relations de travail ne définit pas le mot « surembauche » mais définit le mot « suremploi ». On peut croire que c'est la définition que retiendrait un tribunal d'arbitrage si on lui posait la question puisqu'il n'y a pas d'autres définitions disponibles de surembauche ni de sur-engagement.

Le dictionnaire Dion définit ainsi, pour ce qui nous intéresse, le mot suremploi : « État d'une organisation où le nombre des salariés au travail est supérieur à ce qui est requis pour en assurer l'exécution dans des conditions normales. Le suremploi peut être imputable à la mauvaise organisation de l'entreprise, à l'obsolescence de son équipement ou même, à l'occasion d'un ralentissement momentané de l'activité économique, au désir d'un employeur de garder une main-d'oeuvre experte qu'il pourrait autrement perdre d'une façon définitive (overemployment) ».

Sauf pour les med, la définition du dictionnaire Dion ne trouve pas d'application dans nos collèges et il faut imposer une lecture syndicale de la clause qui permet d'engager avec ces allocations à toutes fonctions de tous les volets de la tâche, y compris une exceptionnelle chargée ou chargé de cours au régulier, malgré l'interdiction de créer de la surembauche, puisque la seule limite effective est de ne pas créer une CI_p ou CI_s au régulier. C'est l'interprétation à défendre aussi longtemps qu'une jurisprudence ne nous en imposera pas une autre.

Rien ne nous indique clairement ce qu'il adviendrait de ces ressources si un collègue, dans les faits, n'engage pas 100% des ressources ou engage plus de 100%. Si un collègue engageait moins de 100% de ces ressources, nous devrions exiger que ces ressources soient reportées à l'année suivante et ne soient ni perdues ni retournées au ministère. Par contre, si un collègue engageait plus de 100% des ressources, il ne pourrait prétendre ajouter ce déficit au bilan prévu en 8-4.10 et ainsi pénaliser l'allocation pour les années antérieures car il a violé la convention en engageant plus de 100%, en surembauchant, et ne peut ainsi pénaliser les enseignantes et enseignant des années ultérieures.

2.6 Gestion locale de l'allocation

Le projet de répartition (8-4.06), l'état d'utilisation (8-4.09) et le bilan d'utilisation : surplus ou déficit (8-4.10)

Le collège ayant reçu toutes les allocations doit les répartir entre les disciplines, rectifier les allocations en cours d'année selon les variations des IC, produire les états d'utilisation et le bilan d'utilisation pour calculer le surplus ou le déficit à imputer à l'année suivante ou, selon le cas, à la réserve.

2.7 Le projet de répartition (8-4.06)

Au plus tard le 1^{er} mai, le collège présente au syndicat un projet de répartition pour l'année suivante des allocations reçues et identifiées ici :

- celles pour le volet 1 allouées par le Ministère et celles de la colonne A de l'annexe VIII-2; (8-4.03); elles ne doivent servir qu'au volet 1 sauf s'il y a entente RCS;
- pour le volet 2 : CD et CP (8-4.04 et la colonne B de l'annexe VIII-2);
- celles prévues à la clause 8-4.05 pour les fonctions connexes; ces allocations doivent être réparties et utilisées à 100 % au cours de l'année.

Attention : les allocations prévues en 8-4.05 ne créent pas de postes (8-4.07). À ne pas confondre avec les allocations pour les CD et CP prévues en 8-4.04 et qui, elles, créent des postes.

Le projet de répartition est fait selon les inscriptions aux cours. Ce projet doit être équitable et le collège ne peut y exercer ni discrimination ni favoritisme qui pénalise directement ou indirectement un ou plusieurs enseignantes ou enseignants.

Le collège :

- présente le projet au syndicat en RCS (4-3.12 c));
- les parties disposent de 3 semaines pour s'entendre;
- s'il n'y a pas d'entente à la fin de ce délai, le collège procède unilatéralement.

Généralement il n'y a pas d'entente et il vaut mieux qu'il n'y en ait pas. Le collège révisé le projet de répartition au besoin mais non pas de façon frivole. S'il y avait entente RCS sur le projet de répartition, le collège devrait s'entendre à nouveau en RCS pour permettre une révision de la répartition mais le syndicat ne peut pas retenir son consentement de façon déraisonnable.

La présentation du projet en RCS ne peut avoir pour effet de retarder le processus de mise en disponibilité.

2. 8 Rajustement des allocations et l'état d'utilisation (8-4.09)

Septembre

RCS obligatoire

pour évaluer l'impact de l'évolution de la clientèle. Si les inscriptions au cours sont significativement différentes de celles qui ont fondé le projet de répartition, le collège

devrait apporter les ajustements nécessaires en ajoutant de l'allocation ou en soustrayant s'il fermait un groupe – cours.

Novembre

Remise de l'état d'utilisation des allocations de l'automne

1^{er} Mai ou avant, en même temps que le projet de répartition

Remise de l'état d'utilisation des allocations des sessions automne et hiver.

L'état d'utilisation présente l'utilisation des allocations pour chacune des disciplines prises une à une, en séparant pour chacune les allocations pour les fonctions connexes, les allocations pour le volet 1 et les allocations pour le volet 2,

2. 9 Le bilan d'utilisation (8-4.10)

En novembre, généralement au même moment que le collège présente l'état d'utilisation pour l'automne, le collège fait le bilan de l'utilisation des allocations de l'année d'enseignement précédente (X-1). À cette occasion, il établit s'il y a déficit ou surplus dans l'utilisation de ces allocations.

A) Surplus

S'il y a eu surplus aux volets 1 et 2, le collège, lors du projet de répartition du mois de mai suivant, en dispose ainsi :

- 50 %, au minimum, est ajouté au volet 1 pour l'année suivante (X+1), mais après que le ratio 1:19 pour la coordination ait été calculé sur ledit volet;
- le solde du surplus, au choix du collège, est imputé :
 - au volet 1 pour l'année suivante (X+1);
 - au volet 2 pour l'année suivante (X+1);
 - à la réserve.

La réserve

- l'année X (année donnée) étant celle du mois de mai où le bilan est remis;

La réserve ne peut être supérieure à 2 % de l' **Allocation Totale** (volet 1+2+fonctions connexes) reçue du Ministère (**AT**) selon 8-4.02.

- de l'année X si **AT** de X \geq **AT** de X-1
- OU**
- de l'année X-1 si **AT** de X < **AT** de X-1

En cas de déficit l'année suivante (X+1), le collège doit d'abord épuiser cette réserve.

B) Déficit

Si le collège a engagé davantage d'ETC pour les volets 1 et 2 qu'il en avait d'alloués, cela pour l'année X, il y a déficit.

Ce déficit est soustrait :

- d'abord de la réserve des années antérieures en distinguant les volets 1 et 2 lors de la soustraction. Si la distinction entre les volets 1 et 2 est impossible, le collège décide seul, selon son choix, de la répartition du déficit entre les volets 1 et 2;
- puis, de l'allocation de l'année X+1 mais après que le ratio 1:19 pour les CD et CP ait été ajouté à l'allocation de l'année X+1.

EXEMPLE

Ajout à l'année X+1 en cas de surplus de l'année X		Soustraction à l'année X+1 en cas de déficit de l'année X	
		Il faut d'abord vérifier si la réserve peut absorber le déficit . Sinon, il faut tenter d'identifier le volet source du déficit et l'y imputer si possible.	
Si l'allocation de l'année X+1 est de 100 ETC Si le surplus ou le déficit est de 3 ETC			
Allocation	100,000	Allocation	100,000
<u>Calcul CD CP</u>	<u>5,263</u>	<u>Calcul CD CP</u>	<u>5,263</u>
Sous total	105,263	Sous total	105,263
<u>Surplus</u>	<u>3,000</u>	<u>Déficit</u>	<u>3,000</u>
TOTAL	108,263	TOTAL	102,263
mais non pas :			
Allocation	100,000	Allocation	100,000
<u>Surplus</u>	<u>3,000</u>	<u>Déficit</u>	<u>3,000</u>
Sous total	103,000	Sous total	97,000
<u>Calcul CD CP</u>	<u>5,421</u>	<u>Calcul CD CP</u>	<u>5,105</u>
TOTAL	108,421	TOTAL	102,105

ALLOCATION (8-4.00)			
ANNÉE D'ENGAGEMENT			
X-2	X-1	X	X+1
Par exemple :			
2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
	31 mars ou avant 8-4.01 Le Ministère remet l'allocation de l'année X		
	1 ^{er} mai 8-4.06 Projet de répartition pour l'année X	Septembre 8-4.09 RCS pour vérifier l'évolution des IC de l'année X	
	En mai 5-4.06 Avis de med pour l'année X	Novembre 8-4.09 État d'utilisation pour la session d'automne de l'année X Mai même opération pour les sessions A et H de l'année X	
		Novembre 8-4.10 Bilan d'utilisation de l'année X-1	
		Novembre 8-4.10 a) Surplus de l'année X-1 ajout au projet de répartition de l'année X+1 en mai.	
		Novembre 8-4.10 a) Réserve max 2% de l'allocation de l'année X ou X-1 selon le cas.	
		Novembre 8-4.10 b) Déficit de l'année X-1 soustraction de la réserve au projet de répartition de l'année X+1	

3.0 Création de postes (8-4.07)

Le **nombre** de postes égale l'entier du nombre d'ETC accordés à une discipline, incluant la coordination départementale ou de programme.

Lorsque la **fraction égale 0,90** ou plus, le collège a l'obligation de créer un poste. Le complément d'allocation nécessaire est pris à même l'allocation.

- Un poste ne peut être créé s'il ne comprend que des cours d'une discipline multidisciplinaire identifiée à l'annexe V-1;
- L'allocation pour les fonctions connexes ne peut servir à créer un poste;
- Les disciplines sont celles prévues à l'annexe V-1 incluant celles ajoutées par le Ministère après la publication du décret.

On peut regrouper des charges résiduelles de diverses disciplines pour créer un poste. On peut scinder une discipline mais on risque alors de scinder un poste. Regrouper ou scinder une discipline se fait obligatoirement et exclusivement par entente RCS, selon l'annexe V-2.

4.0 La permanence (5-2.00)

Conditions d'obtention de la permanence :

1. (5-2.02) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet :
avoir détenu un poste deux années consécutives
et
obtenir un poste dans la première ou la deuxième année qui suit;
2. par le transfert de la permanence d'un autre établissement (5-2.04 et 5-2.05);
3. (5-2.06) avoir détenu une charge à temps complet durant trois années consécutives dont deux à l'enseignement régulier
et
obtenir un poste dans la première ou la deuxième année qui suit;
4. (5-2.07) détenir 3 ans d'ancienneté **avant**
d'obtenir deux contrats consécutifs dans un poste;
5. (5-2.08) détenir 5 ans d'ancienneté **avant** d'obtenir un poste;

Conditions complémentaires :

- la permanence est maintenue durant un travail autre que de l'enseignement ou un congé (5-2.03);
- l'absence pour une libération à temps complet pour une session ou plus, ou un congé, demeure une année consécutive pour les clauses 5-2.02, 5-2.06 et 5-2.07 mais n'est pas créditée pour la permanence (5-2.09);
- l'ancienneté cumulée en exerçant sa priorité d'emploi durant une invalidité selon 5-4.16b) n'est pas comptée pour l'acquisition de la permanence (5-2.09);
- ne retarde pas la permanence (5-2.09) :

- un ou des congés selon les droits parentaux dont la durée totale est d'un an ou moins **si** l'enseignante ou l'enseignant a déjà 3 ans d'ancienneté;
- un congé de maternité ou une prolongation de congé de maternité;
- une assignation provisoire;
- l'employé d'une autre catégorie de personnel doit démissionner de son poste d'origine (5-2.10);
- l'enseignant non med ne peut bénéficier de la sécurité d'emploi dans plus d'une catégorie de personnel dans son collège (5-2.11).

5.0 Mise en disponibilité

Le régime de sécurité d'emploi vise à « favoriser une meilleure utilisation des enseignantes et enseignants » (5-4.01). C'est-à-dire une utilisation économique du personnel.

La sécurité d'emploi s'applique même à celle ou celui qui est absent (congé, libéré, assignation provisoire) (5-4.01).

Avant de créer des med, il doit y avoir une RCS (5-4.04).

5.1 Création des med (5-4.05 et 5-4.06)

La création de med se fait séparément dans chaque discipline.

Le nombre de med est égal au surplus du nombre de permanents sur le nombre de postes **et** de charges à temps complet dans la discipline.

S'il y a med dans une discipline, le collège les attribue du moins ancien au plus ancien des enseignantes et enseignants de la discipline. En cas d'égalité, le collège commence par celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, par celle ou celui qui a le moins de scolarité; le tout sous réserve d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

L'avis de mise en disponibilité doit être remis entre le 1^{er} et le 31 mai; le collège n'a pas à émettre un nouvel avis de med à celle ou celui qui l'est demeuré.

5.2 Annulation d'une med (5-4.06)

Le collège annule la med :

- si la prévision de surplus de personnel ne se réalise pas;
- si le collège prévoit une charge à temps complet pour l'enseignante ou l'enseignant;
- si la charge atteint 80 unités;
- si le med est assuré d'avoir un plein salaire. Toutefois si cette enseignante ou cet enseignant n'est pas le dernier sur la liste des med de sa discipline, le remplacement s'applique à elle ou lui mais elle ou il n'a pas à se replacer avant l'année suivante. Le remplacement sera alors possible que si le poste existe toujours encore.
- le med qui obtient une pleine charge à l'automne avant le 26 juin n'est remplacé qu'à la session hiver. Il n'est pas remplacé si sa mise en disponibilité est **annulée** avant le 10 décembre (5-4.07 F)).

Si l'annulation a lieu après le 1^{er} mai, elle n'a pas pour effet d'annuler la med pour l'année suivante.

Le collège donne alors un avis écrit à:

- l'enseignante ou l'enseignant;
- au syndicat;
- au Bureau de placement.

5.3 Le droit de retour du med remplacé (5-4.07 A))

- droit de retour dans un **poste dans sa discipline ou dans une autre discipline** : le med remplacé, **qui pose sa candidature**. Si elle ou il répond aux exigences normales dans une autre discipline, le collège peut l'engager même à l'encontre de l'avis du comité de sélection;
- droit de retour :
 - jusqu'à 5 jours après le début des cours à la session automne de son remplacement, l'enseignante ou l'enseignant revient immédiatement à son collègue;
 - après le 5^{ème} jour, tout au long de l'année, si elle ou il obtient un retour, le retour se fait au début de la session suivante;
- le med doit, la première année de son remplacement, avertir le bureau de placement avant le 1^{er} mai pour postuler sur les postes de la liste du 10 juin et du 10 août;
- pas de droit de retour pour le med d'une discipline porteuse d'un programme fermé;
- pas de droit de retour pour le med remplacé depuis plus d'un an;
- le med n'est plus à l'emploi de son collègue d'origine après les 5 premiers jours de la session automne de son remplacement (5-4.07G)).

5.4 Le bureau de placement (5-4.07 B))

- Émet 3 listes, par collège, par discipline et par langue d'enseignement (5-4.07 B)) :
 - le **10 juin** au plus tard, **1^{ère}** liste, à tous les med;
 - liste de tous les postes et charges annuelles de remplacement à temps complet (totalement ou partiellement constituée de remplacement) et en indiquant si l'ordre de priorité de l'annexe 3 de la loi C-43 s'applique. C'est le cas lorsque le poste concerné se trouve dans un collège d'un syndicat FAC :
 - Ordre de priorité de l'alinéa 37 de l'annexe 3 de la Loi C-43 :
— *Ordre de priorité d'engagement sur poste disponible*
L'enseignant mis en disponibilité a priorité absolue sur un poste disponible dans sa discipline.
Sous réserve des priorités d'engagement sur poste dont bénéficie l'enseignant mis en disponibilité du collège, les priorités suivantes s'appliquent à l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège sur un poste dans sa discipline :
 - 1° l'enseignant mis en disponibilité dans une discipline de la formation spécifique d'un programme en fermeture;
 - 2° l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone s'il en a exprimé le choix;
 - 3° l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone s'il en a exprimé le choix;

4° l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone;

5° l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège du même secteur qui est mis en disponibilité depuis le plus grand nombre d'années parmi ceux qui ont reçu leur avis de mise en disponibilité depuis au moins trois ans.

- le nom des med, en précisant ceux qui veulent exercer leur droit de retour, la date de la mise en disponibilité, l'ancienneté, l'expérience, la scolarité, la discipline, le collège et la langue d'enseignement;
 - le **10 juin** au plus tard, **1^{ère}** liste, aux syndicats et aux collèges :
 - le nom des précaires à temps complet, leur ancienneté, expérience, scolarité, discipline, collège et langue d'enseignement.
 - au plus tard le 10 août, **2^{ème}** liste, à tous les med, syndicats et collèges, la liste des postes et des charges annuelles de remplacement à temps complet (totalement ou partiellement constituée de remplacement).
 - au plus tard le 7 octobre, **3^{ème}** liste, à tous les med, syndicats et collèges, la liste des postes par collège, discipline et langue d'enseignement.
- raye de ses listes le nom des enseignantes et enseignants dont la med a été annulée (5-4.06);
 - les obligations du collège envers le bureau sont prévues à la clause 5-4.09 : le collège doit fournir selon les dates prévues, la liste des non permanents à temps complet, des med, de l'annulation de med, des postes, des charges annuelles de remplacement à temps complet mais il n'est pas obligé de transmettre une telle charge s'il est seul dans la zone, etc.
 - le site www.emploicollege.ca devrait bientôt afficher tous les postes et charges offerts dans les cégeps et les précaires devraient pouvoir y inscrire leur candidature.

5-5 La réponse du med aux listes du bureau de placement (5-4.07 D))

- au plus tard le 20 juin pour la première liste et au plus tard 7 jours après la réception de la 2^{ème} et 3^{ème} liste, le med doit répondre au bureau de placement sous peine d'être considéré démissionnaire;
- n'ont pas à répondre au bureau de placement :
 - le med qui a une charge égale à 80 % d'un temps complet (garantie de salaire);
 - le med en recyclage (5-4.21); il ne peut davantage être remplacé;
 - le med toujours en invalidité après 52 semaines;
- **POUR LES POSTES, la réponse du med :**
 - si elle ou il est volontaire, elle ou il indique son ordre de préférence :
 - pour un poste dans sa zone ou une autre zone, dans sa discipline (priorité 4 ou 5) ou dans une autre discipline (priorité 10 ou 11);
 - tout med non volontaire doit indiquer son ordre de préférence parmi les postes de sa zone dans sa discipline dans sa langue d'enseignement (ou dans l'autre langue d'enseignement si elle ou il le veut) (priorité 6 1^{er} paragraphe);
 - le med de la discipline porteuse d'un programme fermé qui a le statut de med depuis 2 ans ou plus doit indiquer son ordre de préférence dans une autre zone dans sa discipline (priorité 6, 2^{ème} paragraphe);
 - le med du secteur qui a le statut de med depuis 2 ans ou plus doit indiquer son ordre de préférence dans son secteur dans sa discipline (priorité 6, 3^{ème} paragraphe).

- **POUR LES CHARGES DE REMPLACEMENT ANNUELLES À TEMPS COMPLET, la réponse du med :**

- tout med qui n'a pas accepté une charge à temps complet à la formation continue doit : indiquer son ordre de préférence pour les charges annuelles de remplacement de la zone dans sa discipline. Si elle ou il le désire, elle ou il peut aussi indiquer son choix pour une charge annuelle de remplacement dans une autre discipline.

5.6 Le remplacement du med par le bureau et les droits du remplacé (5-4.07 E)

- le med le moins ancien qui est assuré d'obtenir son plein salaire dans son collège est remplacé mais le remplacement n'est effectif qu'un an plus tard (5-4.06 A);
- le bureau de placement remplace les med
 - selon l'ordre de priorité des postes et en respectant l'ordre de préférence exprimé;
 - pour le med d'une discipline porteuse d'un programme fermé, à un poste dans sa discipline dans sa langue (à moins que le med ait indiqué vouloir enseigner dans l'autre langue);
ce med est celui qui est med depuis le plus longtemps parmi celles et ceux qui sont **med depuis au moins deux ans**. S'il faut encore choisir, le bureau désigne selon le moins ancien, puis le moins expérimenté, puis le moins scolarisé;
 - pour le med du secteur à un poste dans sa discipline dans sa langue (à moins que le med ait indiqué vouloir enseigner dans l'autre langue)
ce med est celui qui est med depuis le plus longtemps parmi celles et ceux qui sont **med depuis au moins deux ans**. S'il faut encore choisir, le bureau désigne selon le moins ancien, puis le moins expérimenté, puis le moins scolarisé;
 - le med d'une discipline porteuse d'un programme fermé, med depuis moins de 2 ans, ne peut être remplacé hors de sa zone;
 - le med de la formation spécifique (pas de la discipline porteuse) d'un programme fermé a les droits d'un med dont le programme n'est pas fermé;
- le med remplacé conserve tous ses droits compatibles **et** n'est plus à l'emploi de son collège d'origine après le délai de 5 jours où il pouvait exercer son droit de retour;
- le med remplacé hors de sa zone, non pas celui qui exerce son droit de retour, a droit aux frais de déménagement prévu à l'annexe V-6; (5-4.13).

5-7 La réponse du med à une offre de poste du bureau de placement (5-4.07 F)

- le med a 7 jours pour répondre;
- le med qui ne répond pas dans les 7 jours est considéré démissionnaire (5-4.07 H));
- le med doit accepter un poste (sinon, il est considéré démissionnaire (5-4.07 H)) qui
 - est dans sa discipline et sa langue d'enseignement ou l'autre langue s'il avait répondu qu'il le désirait;
- ou
 - est dans une autre discipline qu'elle ou il, ou le bureau, évalue qu'elle ou il peut enseigner, pour un poste dans sa langue ou l'autre langue s'il avait répondu qu'il le désirait;
 - le comité de sélection rencontre le med mais le collège peut engager même à l'encontre du comité si le med répond aux exigences normales. Si le collège refuse, le bureau de placement essaie de le remplacer ailleurs;

- le med de la discipline porteuse d'un programme fermé unique dans sa zone, qui est med depuis au moins 2 ans (5-4.07 E)), accepte le poste offert par le bureau **mais**, ne l'occupe qu'à la session hiver suivante;
- le med qui obtient une pleine charge à l'automne avant le 26 juin n'est remplacé qu'à la session hiver. Il n'est pas remplacé si sa mise en disponibilité est annulée avant le 10 décembre.
- le med remplacé sur la 3^{ème} liste peut attendre à la session hiver pour se remplacer. Entre-temps, il a les conditions du med non remplacé.
- le med n'est jamais tenu de se remplacer hors de sa zone s'il est med depuis moins de deux ans (5-4.07 E) ;
- le med qui a été remplacé hors de sa zone d'origine ne peut plus être contraint de se remplacer à nouveau hors de sa nouvelle zone **sauf** si elle ou il est med depuis au moins 2 ans ou si elle ou il est med dans une discipline porteuse d'un programme fermé;
- le med le **plus ancien** doit accepter le poste offert selon les priorités suivantes :
 - priorité 2 : le med en droit de retour et le med non remplacé, dans leur discipline et le permanent en changement de discipline alors qu'il y a un med dans sa discipline d'origine;
 - priorité 4 : le med volontaire de la zone dans sa discipline;
 - priorité 5 : le med volontaire d'une autre zone dans sa discipline;
 - priorité 10 : le med volontaire de la zone dans une autre discipline;
 - priorité 11 : le med volontaire d'une autre zone dans une autre discipline :
- le med le **moins ancien** doit accepter
 - le poste offert selon les autres priorités pour un poste et
 - la **charge de remplacement** annuelle offerte selon les priorités d'une charge.

5-8 Le med d'une discipline porteuse d'un programme unique dans sa zone et fermé (5-4.07 H))

- Ce med, **à la condition d'être med depuis moins de deux ans, peut refuser un remplacement (5-4.07 H) :**
 - si le med avise le collège et le bureau de placement dans les 7 jours de l'avis du bureau de placement lui offrant un poste;
 - si elle renonce à sa protection salariale, accepte d'être sans solde, jusqu'à ce qu'elle ou il accepte un poste de son choix;
 - elle ou il est alors sans solde depuis :
 - le début de l'année visée par le poste offert selon la 1^{ère} ou la 2^{ème} liste;
 - le 15 octobre pour un poste de la 3^{ème} liste;
 - si le collège le désire et si le med est volontaire, celui-ci pourrait occuper une charge à temps partiel inférieure à 80%.
 - elle ou il est considéré en congé sans solde, elle continue alors à participer au régime d'assurances; pour les autres régimes tel le régime de retraite, elle ou il paie les deux parts;
 - elle ou il continue d'accumuler de l'ancienneté et l'expérience durant ce congé sans solde;
 - le med n'est pas obligé de faire un choix sur les listes du bureau;
 - le bureau ne peut lui offrir qu'un poste qu'elle ou il a choisi.
- elle ou il est informé une seule fois à vie, mais au moins une fois, avant le 1^{er} juin de la fermeture du programme (5-4.07 L));

- dans les 6 mois suivant la réception de l'avis de fermeture, si elle ou il le désire, une seule fois au cours des dits 6 mois et sa décision est finale, elle ou il choisit (5-4.07 L) :
 - une prime de séparation de 1 mois de salaire pour chaque année de service, maximum de 12 mois. Ce montant inclut, s'il y a lieu, le salaire reçu depuis le début de la nouvelle année d'engagement;
 - un recyclage selon 5-4.21;
 - une préretraite selon 5-4.15; la préretraite rétroagit au début de l'année d'engagement.

5-9 Le med non remplacé sur un poste dans un autre collège (5-4.07 I) et J))

- elle ou il est obligé d'accepter, sous peine d'être considéré démissionnaire, une charge de remplacement annuelle à temps complet dans la zone. Elle ou il retourne dans son collège à la fin de l'année.(5-4.07 F));
- si elle reste à son collège :
 - elle ou il a au moins 80 % de son salaire;
 - elle ou il doit accepter toute charge d'enseignement que le collège lui assigne jusqu'à une CI correspondant à 0,80 ETC, sinon elle ou il est considéré démissionnaire; il a alors droit à un délai de 5 jours avant le début des cours;
 - si elle ou il le désire, elle ou il accepte une charge supérieur à 0,80 ETC et est rémunéré en proportion de son ETC.
 - elle ou il doit accepter une charge de cours d'été si cette charge se termine avant le 24 juin; s'il doit ainsi travailler durant ses vacances, ses jours ainsi travaillés sont rémunérés à 1/260^{ième} du salaire.
 - il doit aussi accepter toute activité d'enseignement du volet 2 où il est compétent tant que sa CI ne dépasse pas 80 % d'un temps complet, sinon elle ou il est considéré démissionnaire;
 - une RCS est nécessaire pour affecter à une telle activité, s'il n'y a pas entente, le collège procède;
 - le med doit être informé 5 jours avant son affectation;
- le med peut postuler pour le remplacement intersectoriel (enseignement au niveau secondaire) prévu en 5-4.20 (5-4.07 K)).

6.0 Les précaires à temps complet

Leur nom est transmis au bureau de placement tant qu'ils ont une priorité d'emploi (5-4.09 a); soumet sa candidature, sur le formulaire qu'il doit demander au collège, dans les 7 jours suivant la publication d'une liste du bureau de placement (5-4.08 b);

rappel : un précaire peut avoir une ou des priorités dans un autre collège (priorités 9 et 12 pour un poste et la priorité 13 sur une charge au régulier).

7.0 Priorités d'emploi (5-4.16)

- Le précaire en congé parental peut exercer sa priorité;
- le précaire en invalidité peut exercer sa priorité, la charge lui est réservée jusqu'à son retour. Sans salaire, elle ou il cumule l'ancienneté de la charge qui lui est réservée;
- tout enseignante ou tout enseignant peut faire valoir sa priorité jusqu'à ce qu'elle ou il ait une pleine charge;
- jamais le collège ne peut être contraint d'attribuer une charge dépassant 55 unités de CI dans une session;
- l'enseignante ou l'enseignant qui a plus d'une priorité d'emploi utilisable utilise celle qui lui est la plus avantageuse;

5-4.17

- au régulier, il est obligatoire d'avoir été sélectionné par un comité de sélection prévu à 4-4.00 pour pouvoir exercer sa priorité d'emploi;

- s'il faut choisir entre plusieurs prioritaires pour une même priorité, on accorde la charge au plus ancien, à égalité, au plus expérimenté, à égalité, au plus scolarisé; à égalité, les candidatures sont soumises au comité de sélection;
- l'ancienneté considérée est celle détenue au moment de la fin de l'affichage;
- un programme d'accès à l'égalité en emploi peut modifier les priorités;
- s'il s'agit d'un changement de discipline, le comité de sélection examine la candidature mais le collègue peut engager malgré une recommandation contraire du comité.

8.0 Ordres de priorités pour un poste au régulier

1. le med en droit de retour ou le med du collègue non remplacé dans sa discipline;
ou
le permanent qui revient dans sa discipline d'origine dans les deux ans suivant son changement de discipline et
 - qui avait fait un changement de discipline en libérant un poste dans sa discipline d'origine (priorité 2);
 - qui a demandé le retour dans sa discipline d'origine au mois d'avril précédent;
2. le med en droit de retour ou le med non remplacé dans une **autre** discipline;
ou
le permanent, pour une autre discipline, alors qu'il y a un med dans sa discipline d'origine, **et** qui postule selon les délais prévus suite à un affichage (5-1.12);
3. le permanent pour le poste réservé suite à son recyclage selon 5-4.21 D);
4. le med de la zone, volontaire, dans sa discipline;
5. le med d'une autre zone, volontaire, dans sa discipline;
6. le med de la zone, **non** volontaire, dans sa discipline;
ou
le med d'une autre zone, de la discipline porteuse d'un programme fermé, (au moins 2 ans de mise en disponibilité), dans sa discipline;
ou
le med du secteur, non volontaire, (au moins 2 ans de mise en disponibilité), dans sa discipline;
ou
le précaire du collègue qui a 9 ans d'ancienneté, dans les **3 ans** de son dernier contrat, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11, dans sa discipline; si sa discipline est visée par un recyclage, la priorité est prolongée jusqu'à **5 ans** de son dernier contrat (5-4.21H));
7. le précaire qui a moins de 9 ans d'ancienneté, dans les **3 ans** de son dernier contrat, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11, dans sa discipline; si sa discipline est visée par un recyclage, la priorité est prolongée jusqu'à **5 ans** de son dernier contrat (5-4.21H));
8. le temps complet du collègue, pour les deux ans suivant son dernier contrat (5-4.08), qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11, dans une **autre** discipline;

9. le temps complet d'un **autre** collègue, pour les deux ans suivant son dernier contrat (5-4.08), qui postule dans les délais prévus (7 jours au bureau de placement, ou selon l'affichage (5-1.12)) sur le formulaire de l'annexe V-7, dans sa discipline;
 10. le med de la zone, volontaire, dans une **autre** discipline;
 11. le med d'une autre zone, volontaire, dans une **autre** discipline;
 12. le temps complet d'un **autre** collègue, pour les deux ans suivant son dernier contrat (5-4.08), qui postule dans les délais prévus (7 jours au bureau de placement, ou selon l'affichage (5-1.12)) sur le formulaire de l'annexe V-7, dans une **autre** discipline;
 13. le permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, qui postule selon les délais prévus suite à un affichage (5-1.12), dans sa discipline;
 14. le professionnel ou le soutien, med au collègue qui postule selon les délais prévus suite à un affichage (5-1.12), le comité de sélection se prononce;
 15. le permanent du collègue, qui postule selon les délais prévus suite à un affichage (5-1.12), dans une **autre** discipline;
 16. cadre qui a été permanent au collègue, dans les 3 ans suivant sa nomination comme cadre, qui postule selon les délais prévus suite à un affichage (5-1.12);
 17. autre personnel en assignation provisoire selon sa convention; le comité de sélection se prononce;
 18. l'enseignante ou l'enseignant du secondaire med remplacé par le bureau de placement selon 5-4.20;
 19. le précaire du collègue en congé pour charge publique, au terme de son mandat, qui postule selon les délais prévus suite à un affichage (5-1.12);
- enfin, le collègue **tient compte** (5-4.17 c)) de la candidature :
 - du chargé de cours qui a moins de trois ans d'ancienneté;
 - de l'enseignant qui désire changer de discipline;
 - de l'enseignant d'un autre collègue;
 - de l'enseignant dont le délai visant sa priorité est expiré.

9.0 Ordres de priorités pour une charge au régulier

1. le med du collègue non remplacé, dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
2. le med du collègue non remplacé, dans une **autre** discipline; la nouvelle discipline n'est pas reconnue aux fins des priorités d'emploi dans le futur;
3. le précaire du collègue qui a 8 ans d'ancienneté, jusqu'à 3 ans de son dernier contrat, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11; si sa discipline est visée par un recyclage, la priorité est prolongée jusqu'à **5 ans** de son dernier contrat (5-4.21H));

4. le permanent d'une discipline où il y a un med, dans une **autre** discipline; la nouvelle discipline n'est pas reconnue aux fins des priorités d'emploi dans le futur;
 5. le sécuritaire du revenu (5-4.22) dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
ou
le temps partiel d'une discipline où il y a un sécuritaire du revenu (5-4.22), dans sa discipline;
 6. le med de la zone remplacé par le bureau, dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
 7. le temps complet du collègue, jusqu'à 3 ans de son dernier contrat à temps complet, dans sa discipline, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11; si sa discipline est visée par un recyclage, la priorité est prolongée jusqu'à **5 ans** de son dernier contrat(5-4.21H));
ou
le temps partiel du collègue qui a 3 ans d'ancienneté, jusqu'à 3 ans de son dernier contrat où il avait au moins 72 unités de CI, dans sa discipline, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11; si sa discipline est visée par un recyclage, la priorité est prolongée jusqu'à **5 ans** de son dernier contrat (5-4.21H));
 8. le précaire du collègue qui a 3 ans d'ancienneté, jusqu'à 3 ans de son dernier contrat, dans sa discipline, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11; si sa discipline est visée par un recyclage, la priorité est prolongée jusqu'à **5 ans** de son dernier contrat(5-4.21H));
 9. le temps partiel du collègue qui n'a pas 3 ans d'ancienneté, jusqu'à 3 ans de son dernier contrat, dans sa discipline, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11; si sa discipline est visée par un recyclage, la priorité est prolongée jusqu'à **5 ans** de son dernier contrat(5-4.21H));
 10. le sécuritaire du revenu (5-4.22), dans une autre discipline, sous réserve de difficultés pédagogiques; la nouvelle discipline n'est pas reconnue aux fins des priorités d'emploi dans le futur;
 11. autre personnel en assignation provisoire selon sa convention; le comité de sélection se prononce.
 12. le temps complet du collègue, pour les deux ans suivant son dernier contrat (5-4.08), qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11;
 13. le précaire de la zone, durant l'année qui suit son contrat, qui postule selon les délais prévus suite à un affichage (5-1.12), si le comité de sélection recommande son engagement, dans sa discipline;
- enfin, le collègue tient compte (5-4.17 c)) de la candidature :
 - du chargé de cours qui a moins de trois ans d'ancienneté;
 - de l'enseignant qui désire changer de discipline;

- de l'enseignant d'un autre collège;
de l'enseignant dont le délai visant sa priorité est expiré.

10.0 Ordres de priorité à la formation continue

Sous réserve de la priorité particulière pour les charges de la colonne B de l'annexe VIII-4, les priorités d'emploi à la formation continue sont :

1. le med du collège dans sa discipline;
 2. l'enseignante ou l'enseignant qui a eu une charge selon l'annexe VIII-4 durant les 3 dernières années, si elle ou il postule en respectant les délais, dans sa discipline;
 3. le précaire ayant trois ans d'ancienneté, durant les 3 ans après son dernier contrat, si elle ou il postule en respectant les délais, dans sa discipline;
 4. le précaire de moins de trois ans d'ancienneté, durant l'année suivant son dernier contrat, qui a déjà enseigné à la formation continue, dans sa discipline sous réserve de difficultés pédagogiques, durant les 3 ans après son dernier contrat, si elle ou il postule en respectant les délais;
- s'il faut choisir entre plusieurs prioritaires pour une même priorité, on accorde la charge au plus ancien, à égalité, au plus expérimenté, à égalité, au plus scolarisé; à égalité, les candidatures sont soumises au comité de sélection;
 - l'ancienneté considérée est celle détenue au moment de la fin de l'affichage; un programme d'accès à l'égalité en emploi peut modifier les priorités;
 - la clause de double emploi (5-1.13) s'applique à ces priorités;
 - le collège n'est pas obligé de donner une charge de plus de 0,6875 ETC au cours d'une même session;
 - ces priorités peuvent faire l'objet d'un refus de priorité (5-1.08 et 5-1.09).

La priorité pour les charges de la colonne b) de l'annexe VIII-4 est :

- le précaire qui a enseigné à la formation continue, durant l'année qui suit son dernier contrat; si elle ou il postule en respectant les délais, dans sa discipline sous réserve de difficultés pédagogiques;

11.0 Ordres de priorités pour les cours d'été

1. le med du collège dans sa discipline; dans le cas d'une charge qui se termine après le 24 juin, elle ou il doit avoir postulé en respectant les délais;
2. le précaire qui a une priorité au régulier, qui a remis son avis demandant le respect de sa priorité selon 5-1.11, dans sa discipline sous réserve de difficultés pédagogiques.

En cas d'égalité, le mode habituel de sélection s'applique : ancienneté, expérience, scolarité;

- Ces priorités s'appliquent pour un seul cours d'été par année **sauf** pour l'enseignante qui a déjà une charge de 60 unités de CI;
- la clause de double emploi s'applique (5-1.13);
- ces priorités peuvent faire l'objet d'un refus de priorité (5-1.08 et 5-1.09).

12.0 La sécurité du revenu pour certains précaires (5-4.22)

Admissibilité (alinéa A)

- Avoir obtenu 0,5 ETC au régulier durant 5 années consécutives;
- qui, l'année suivante, a une charge inférieure à 0,5 ETC;
- (alinéa E) si, dans les 3 ans où elle ou il a droit à sa garantie salariale, elle ou il occupe une charge de 0,5 ou plus; la garantie est reconduite pour un nouveau 3 ans;
- (alinéa F) une fois les 3 ans où elle ou il avait droit à la garantie salariale écoulee, elle ou il doit à nouveau avoir 0,5 ETC durant 5 années consécutives pour être à nouveau admissible.

Avantage (alinéa A)

- garantie d'un demi-salaire pour 3 ans tant que la charge est inférieure à 0,5 ETC;

Conditions

- (alinéa C) obligation d'accepter toute charge, même un cours d'été se terminant avant le 24 juin, il est payé à 1/260^{ième} si le cours d'été empiète sur les vacances;
- (alinéa C) même obligation pour toute fonction d'enseignement du volet 2;
- (alinéa C) toutefois, il n'est pas obligé de dépasser 0,5 ETC;
- (alinéa C) la portion supérieure à 0,5 ETC d'une charge dans un autre collège réduit d'autant la protection salariale;
- (alinéa A) le sécuritaire du revenu peut se soustraire à la garantie salariale pour une année donnée, elle ou il reste couvert pour les années restantes; alors les autres conditions de la convention s'appliquent;
- (alinéa D) en cas de refus d'une charge décrite ci-dessus, elle ou il perd sa garantie salariale mais ses autres droits de la convention continuent de s'appliquer;
- (alinéa D) durant qu'elle ou il bénéficie de la garantie salariale, elle ou il est considéré avoir un contrat à temps partiel ayant 0,5 ETC de charge;

- (alinéa D) si elle ou il assume plus de 0,5 ETC de charge, elle ou il signe un contrat de temps partiel et en a tous les privilèges;
- (8-6.01 B)) sa période de disponibilité doit être convenue avec le collège dans les cinq jours du début de l'année; cette disponibilité ne peut être supérieure à celle d'un demi-temps. Il peut y avoir changement sur entente, elle ou il ne peut refuser sans motif raisonnable.

DÉFINITIONS

ETC (8-4.08)

ETC ou équivalent temps complet : pour le temps partiel, on calcule son ETC selon la formule prévue à la clause 8-4.08. Celle-ci définit l'ETC comme étant égal à 80 unités de CI pour celle ou celui dont la charge est calculée selon la CI. Pour la chargée ou le chargé de cours un (1) ETC égale 525 périodes de cours.

- Particularité : Le temps partiel qui a un contrat pleine charge session vaut 0,5 ETC. Par ailleurs, le détenteur du titre de temps complet peut avoir une CI inférieure à 80 unités de CI.

1-2.08 Discipline

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

1-2.12 Enseignante ou enseignant à la formation continue

~~Sous réserve de l'annexe VIII-4, Enseignante ou enseignant chargé de cours~~ engagé par le Collège pour y donner l'enseignement de cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, de cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), de cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou d'activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, 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.

1-2.13 Enseignante ou enseignant régulier

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

1-2.14 Enseignante ou enseignant remplaçant

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

1-2.15 Enseignante ou enseignant à temps complet

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

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

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

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

1-2.16 Enseignante ou enseignant à temps partiel

Sous réserve de la clause 1-2.15 :

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

1-2.26 Poste disponible

Charge annuelle d'enseignement à pourvoir à temps complet :

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

Pour une année d'enseignement donnée, aucun poste disponible ne peut être créé après le 30 septembre.

<p>ANNEXE ÉCHÉANCIER POUR LE MED FACE AU BUREAU DE PLACEMENT ET AU REPLACEMENT</p>

à venir

Hugues St-Pierre
Conseiller