



GUIDE DE L'ENSEIGNANT·E NON PERMANENT·E

JANVIER 2026

**Ce guide s'adresse aux enseignantes et aux enseignants des cégeps
dont le syndicat est affilié à la FNEEQ (CSN)**



Rédaction

Équipe du regroupement cégep

Design graphique

Emilie Tremblay (emilissime.com)

JANVIER 2026



TABLE DES MATIÈRES

5 **Présentation**

6 **1.0 Les différentes situations d'emploi**

- 1.1 Les charges d'enseignement
- 1.2 Les statuts d'emploi

11 **2.0 L'engagement**

- 2.1 L'affichage
- 2.2 Le comité de sélection
- 2.3 Les documents requis à l'embauche
- 2.4 Le classement et la progression dans les échelles salariales
- 2.5 Le contrat d'engagement

20 **3.0 Après votre engagement**

- 3.1 Vos cours et votre horaire
- 3.2 Le refus d'un ajout de cours
- 3.3 La fin du contrat et le lien d'emploi
- 3.4 Le désistement
- 3.5 La scission d'une charge
- 3.6 Le non-octroi de la priorité d'emploi
- 3.7 L'ancienneté
- 3.8 La permanence

26 **4.0 La priorité d'emploi**

- 4.1 Faire valoir sa priorité d'emploi
- 4.2 Les différentes priorités d'engagement [5-4.17]

33 **5.0 La tâche et son aménagement**

- 5.1 La tâche d'enseignement [8-4.01]
- 5.2 La disponibilité
- 5.3 La charge individuelle de travail
- 5.4 La vie départementale

40	6.0 Le salaire et les avantages sociaux
	6.1 Le salaire
	6.2 Les vacances
	6.3 Les jours fériés et congés sociaux
	6.4 Les congés
	6.5 Les autres avantages
46	7.0 Les assurances
	7.1 Le régime de l'employeur
	7.2 L'assurance collective
	7.3 Le cas de l'enseignant·e chargé·e de cours
	7.4 L'assurance-emploi
53	8.0 Les recours
55	ANNEXES
	Annexe I : Cheminements possibles pour l'obtention de la permanence



Ce symbole permet de revenir directement à la table des matières.



PRÉSENTATION

Ce guide a été réalisé afin de rendre plus accessibles les éléments de la convention collective 2023-2028 du personnel enseignant FNEEQ (CSN) portant sur les conditions de travail des enseignant·es non permanent·es. Toutefois, il ne peut en aucun cas s'y substituer.

Dans le but de faciliter le repérage de l'information, nous avons cru bon de faire référence aux articles, aux clauses ainsi qu'aux annexes de la convention collective et nous les avons indiqués ainsi : **[clause ou article]**. Afin d'en savoir davantage, il faut se référer directement au texte de la convention collective, car il s'agit du texte officiel qui constitue la véritable source de vos droits.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou vous assurer du respect de vos droits, il est toujours recommandé d'entrer en contact avec le comité exécutif de votre syndicat.

Le présent document est disponible sur le site Internet de la FNEEQ : www.fneeq.qc.ca.

1.0

LES DIFFÉRENTES SITUATIONS D'EMPLOI





Il importe de bien connaître les différentes situations d'emploi, car celles-ci déterminent l'étendue de vos droits et l'application de certaines dispositions de la convention collective.

1.1 Les charges d'enseignement

Charge à temps complet

En général, il s'agit d'une charge d'enseignement requérant une prestation de travail à temps plein pendant les dix mois prévus au calendrier scolaire à l'enseignement régulier.

Toutefois, il est possible d'occuper une charge à temps complet sur une autre base, notamment à la formation continue où le calendrier ne suit pas nécessairement celui du régulier.

Dans tous les cas, le calcul de la **charge individuelle (CI) de travail** [ANNEXE I-1] vient baliser le contenu d'une telle charge. Celle-ci est rémunérée avec **un plein salaire annuel** [ANNEXE VI-1, Tableau A].

Poste [1-2.26]

Il s'agit d'une charge à temps complet **à l'enseignement régulier** pouvant mener à la permanence. Un poste est créé et rendu disponible selon certaines conditions, conformément à la convention collective.

Charge à temps partiel

Toute charge inférieure à une charge à temps complet est qualifiée de charge à temps partiel, sauf pour un enseignement rémunéré au taux horaire. La CI s'applique et la rémunération est **au prorata d'un plein salaire annuel** [6-1.02].

Pleine charge session

Il s'agit d'une charge à temps partiel au sens de la convention collective, mais qui requiert néanmoins une prestation de travail à temps plein pendant une seule session du calendrier scolaire : soit l'automne ou l'hiver. La CI s'applique et la charge est rémunérée avec **un demi-salaire annuel [5-1.03 a)]**.

Enseignement rémunéré au taux horaire [6-1.03]

En général, l'enseignement à la formation continue ou aux cours d'été est rémunéré au taux horaire [ANNEXE VI-1, Tableau B]. Il en est de même pour la suppléance de courte durée. **La CI ne s'applique pas à ce type de charge.**

Charge à la formation continue (CFC) [8-7.07]

La plupart des collèges disposent d'un certain nombre de CFC [ANNEXE I-13]. Il s'agit de charges à temps partiel ou à temps complet à la formation continue. La CI s'applique et la rémunération est **au prorata d'un plein salaire annuel ou un plein salaire annuel**, selon le cas.

1.2 Les statuts d'emploi

Enseignant·e à temps complet [1-2.15]

L'enseignant·e à temps complet est engagé·e par contrat de douze mois pour assumer **une charge à temps complet**, c'est-à-dire requérant une prestation de travail à temps plein pendant toute l'année d'enseignement, **à l'enseignement régulier**.

De plus :

1. L'enseignant·e à temps partiel engagé·e pour **une pleine charge session à l'automne**, qui signe dans une même année d'engagement un contrat pour **une pleine charge session à l'hiver**, devient enseignant·e à temps complet [5-1.03 b)].
2. Il en est de même pour l'enseignant·e engagé·e à temps partiel dont **la CI annuelle atteint 80 unités au cours d'une année d'engagement [5-1.03 c)]**.

3. L'enseignant·e engagé·e à temps partiel, dont **la CI annuelle atteint 50 unités à l'enseignement régulier**, devient enseignant·e à temps complet si, en y ajoutant ses cours à la formation continue, sa suppléance et ses cours d'été, celle-ci atteint 80 unités **[5-1.03 d)]**.
4. Bien que le statut typique à la formation continue soit l'enseignant·e chargé·e de cours, il est également possible d'y assumer une charge à temps complet.

REMARQUE

On n'est pas réputé « à temps complet » lorsqu'on occupe une pleine charge session, mais bien « à temps partiel ».

Enseignant·e remplaçant [1-2.14]

L'enseignant·e remplaçant est un·e enseignant·e à temps complet dont une partie de la charge est constituée par le remplacement d'un·e ou de plusieurs enseignant·es bénéficiant de congé ou de libération.

Enseignant·e à temps partiel [1-2.16]

L'enseignant·e à temps partiel est un·e enseignant·e :

engagé·e par **un contrat de moins de douze mois**, mais **pour une charge à l'enseignement régulier équivalente à celle d'un·e enseignant·e à temps complet** – ou pour combler une charge à temps partiel à la formation continue ;

ou

engagé·e par **un contrat de douze mois ou moins, pour assumer une charge à l'enseignement régulier ou pour combler une charge à temps partiel à la formation continue inférieure à celle de l'enseignant·e à temps complet.**

Enseignant·e chargé·e de cours [1-2.11]

L'enseignant·e chargé·e de cours est engagé·e pour fournir sa prestation de cours et, également, ses activités nécessaires à la préparation, la correction, l'encadrement de ses étudiant·es et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée.

Elle ou il est rémunéré·e au taux horaire [6-1.03] et enseigne principalement à la formation continue et aux cours d'été.

Enseignant·e à la formation continue [1-2.12]

Sauf pour les personnes occupant une CFC – soit une charge à temps complet ou à temps partiel à la formation continue [8-7.07 et 8-7.08] – l'enseignant·e à la formation continue est un·e enseignant·e chargé·e de cours.

Elle ou il est engagé·e pour dispenser l'enseignement de cours offerts aux étudiant·es inscrit·es à la formation continue, entre autres ceux conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou d'une attestation d'études collégiales (AEC).

2.0

L'ENGAGEMENT





2.1 L'affichage

Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir, le Collège en informe les enseignant·es par un avis diffusé via un support accessible par Internet.

Cet avis doit contenir au moins :

- ➔ la nature de la charge ;
- ➔ la discipline concernée ;
- ➔ le mode d'enseignement de chaque cours (en présence, à distance) ;
- ➔ les exigences normalement requises.

Dans les dix jours qui suivent l'affichage, l'enseignant·e non permanent·e peut poser sa candidature par écrit au Collège. Ce délai est réduit à cinq jours ouvrables pour une charge à pourvoir pendant une session en cours [5-1.10].

ATTENTION !

Le fait de détenir une priorité d'emploi ne vous soustrait nullement de l'obligation de poser votre candidature par écrit dans le délai prescrit. De fait, **votre candidature doit être posée afin que vous puissiez faire valoir votre priorité d'emploi.**

L'offre générale de services

Le Syndicat et le Collège peuvent convenir d'une **offre générale de services** (OGS). Il s'agit d'un mécanisme permettant de simplifier l'exercice de la priorité d'emploi par les enseignant·es non permanent·es.

Dans ce cas, le Collège n'a pas à procéder à l'affichage d'une charge à pourvoir lorsqu'un·e enseignant·e bénéficie déjà d'une des priorités suivantes : pour un poste, pour une autre charge à l'enseignement régulier, pour une charge quelconque à la formation continue ou pour des cours d'été.

Pour vous prévaloir automatiquement de ces priorités d'emploi, vous devez, pour une année d'engagement donnée, manifester votre intention par écrit [5-1.11].

REMARQUE

Plusieurs syndicats ont convenu d'une OGS avec leur collège. Il s'agit d'ententes locales dont les termes peuvent parfois différer de ceux de la clause 5-1.11. Votre syndicat pourra vous fournir toute information utile à cet égard, incluant le moment de signature de l'OGS et les types de cours visés.

Le formulaire de déclaration d'emploi

Afin de limiter le double emploi, **les personnes détenant un emploi à temps complet ne peuvent avoir accès à une charge d'enseignement** [5-1.12].

Au moment de poser votre candidature, un **formulaire de déclaration d'emploi** doit être rempli et remis au Collège [ANNEXE II-6]. Toute personne occupant un emploi à temps complet, ou qui prévoit en occuper un, est tenue de se déclarer en situation de double emploi.

REMARQUE

Si vous êtes enseignant·e à temps partiel engagé·e pour une pleine charge session, vous n'êtes pas considéré·e comme détenant un emploi à temps complet.

Le cumul de vos activités professionnelles ne peut faire en sorte que vous soyez considéré·e comme détenant un emploi à temps complet. Est considérée comme occupant un emploi à temps complet toute personne qui :

- ➔ en fonction d'une activité professionnelle déclarée, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet ;
- ➔ tout en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde ;
- ➔ tout en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.

2.2 Le comité de sélection

Au collégial, la sélection d'enseignant·es se fait généralement **par discipline**.

Lorsque votre candidature a été retenue une première fois par le Collège pour l'enseignement d'une discipline, vous y détenez une priorité d'emploi. Vous n'avez conséquemment plus à vous soumettre au processus de sélection afin d'enseigner cette discipline.

Toutefois, si vous désirez enseigner une autre discipline, le processus s'applique de nouveau.

À l'enseignement régulier

À la suite de l'affichage, après que les charges et les postes aient été attribués aux enseignant·es ayant déjà une priorité d'emploi, le Collège forme un comité de sélection s'il reste des charges ou des postes à pourvoir.

Le comité de sélection est formé de trois enseignant·es nommé·es par le Département et de deux personnes choisies par le Collège [4-4.02]. Son rôle est de recommander à ce dernier l'engagement de candidat·es [4-4.01].

Le Collège est tenu d'engager un·e candidat·e qui fait l'objet d'une recommandation unanime du comité. De plus, il ne peut engager une personne qui n'a pas été recommandée majoritairement [4-4.05].

À la formation continue

Si, après avoir attribué les charges aux enseignant·es ayant une priorité d'emploi, il reste des charges à pourvoir à la formation continue, la sélection se fait avec la participation d'au moins un·e enseignant·e à l'enseignement régulier de la discipline concernée [8-7.11].

Toutefois, le Collège et le Syndicat peuvent, par entente, convenir d'un comité de sélection commun pour l'enseignement régulier et la formation continue [8-7.03].

2.3 Les documents requis à l'embauche

Lors de votre premier engagement – votre embauche –, le Collège aura besoin de tous les documents attestant de vos qualifications et de votre expérience [5-1.17] afin de finaliser le processus et de déterminer votre traitement.

Au plus tard 30 jours après votre date d'engagement, tous les documents officiels relatifs à votre **scolarité** [6-3.01] et votre **expérience** [6-2.01] doivent donc être remis.

REMARQUE

En tant qu'enseignant·e non permanent·e, vous serez engagé·e de nouveau par le Collège à chaque contrat. Ainsi, le délai pour remettre tout nouveau document relatif à **vos expérience** s'appliquera à chaque nouvel engagement. Si vous travaillez ailleurs pendant que vous enseignez, incluant dans un autre collège, assurez-vous de respecter ce délai : cela peut avoir un effet important sur votre salaire !

REMARQUE

Si vous poursuivez vos études pendant que vous enseignez, vous pouvez déposer en tout temps des documents attestant de **vos scolarité** additionnelle. Vous pourriez ainsi être reclassé·e dans les échelles salariales selon un calendrier fixé par la convention collective (voir [Reclassement](#)).

La scolarité

Qu'ils soient en lien ou non avec la discipline que vous enseignez, il est crucial de déposer tout document relatif à votre scolarité : diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc. [6-3.01].

Dans les 30 jours de la réception de votre diplôme de maîtrise, le cas échéant, le Collège vous communiquera sa réponse quant à la reconnaissance dudit diplôme aux fins de votre rémunération. Celui-ci le sera s'il est acquis dans la discipline enseignée ou dans une discipline apparentée et utile à son enseignement.

Au plus tard trois mois après le dépôt de vos documents, le Collège délivrera votre **attestation officielle de scolarité [6-3.02]**. Celle-ci est reconnue par l'ensemble des cégeps et fait mention du diplôme de maîtrise, le cas échéant [6-3.06].

ATTENTION !

Si vous vous croyez lésé·e dans l'évaluation de votre scolarité ou de vos diplômes, **vous pouvez, dans les 60 jours de la réception de votre attestation, porter plainte** en vous procurant le formulaire conçu à cette fin auprès de votre syndicat ou sur le site de la FNEEQ (CSN) [6-3.10].

L'expérience

Votre expérience d'enseignement et professionnelle, si cette dernière est jugée pertinente par le Collège, est évaluée selon les dispositions de l'article **6-2.00** lors de votre embauche. Suivant votre embauche, **vos expérience sera réévaluée au début de chaque contrat.**

L'évaluation se fait par année d'engagement du Collège, y compris pour le passé. Conséquemment, si vous avez travaillé pendant une année civile chez un autre employeur, cette expérience sera divisée en deux années d'engagement aux fins de votre évaluation.

REMARQUE

Si vous avez travaillé ou travaillez encore à temps partiel, vous vous ferez reconnaître une année d'expérience à partir d'un cumul totalisant **0,50 équivalent temps complet** (ETC), soit l'équivalent d'une demi-année de travail à temps plein. Cependant, vous ne commencerez à cumuler une nouvelle année d'expérience que lorsque ce cumul totalise au moins 0,75 ETC.

Afin d'établir des équivalences, un calcul différent s'applique à chaque type d'expérience. Toutefois, **il n'est pas possible d'accumuler plus d'une année d'expérience par année d'engagement.**

Votre syndicat pourra vous aider à mieux comprendre l'évaluation de votre expérience et vous renseigner quant à la possibilité de la contester. Un guide complet traitant de ce sujet, y compris le classement et la progression dans les échelles salariales, sera bientôt disponible sur le site web de la FNEEQ (CSN) : www.fneeq.qc.ca.

2.4 Le classement et la progression dans les échelles salariales

Lorsque vous êtes engagé·e, vous êtes intégré·e dans l'une ou l'autre ou encore dans les deux échelles salariales applicables¹ au personnel enseignant des cégeps.

Un guide complet traitant de ce sujet, y compris la scolarité et l'expérience, sera bientôt disponible sur le site web de la FNEEQ (CSN) : www.fneeq.qc.ca.

Enseignant·e à temps complet ou à temps partiel

Vous êtes classé·e à l'échelon correspondant à votre expérience, augmenté de :

- ➔ 2 échelons si votre scolarité est évaluée à 17 ans
- ➔ 4 échelons si votre scolarité est évaluée à 18 ans
- ➔ 6 échelons si votre scolarité est évaluée à 19 ans
- ➔ 8 échelons si votre scolarité est évaluée à 19 ans et que vous possédez un doctorat du 3^e cycle

Ensuite, chaque augmentation d'un échelon survient lorsque vous avez cumulé une année d'expérience [6-1.01], conformément aux dispositions régissant ce cumul.

REMARQUE

Si votre expérience et votre scolarité fixent votre traitement dans l'un ou l'autre des six premiers échelons, vous bénéficiez d'une **progression accélérée** selon laquelle votre changement d'échelon survient soit au mi-point de l'année (si vous êtes enseignant·e à temps complet), soit dès que votre cumul d'expérience totalise 0,50 ETC [6-1.01].

1 Si vous enseignez au Centre québécois de formation aéronautique, des échelles particulières s'appliquent ; voir l'ANNEXE III-1.

L'échelon maximal est le 17^e. Toutefois, si vous détenez un diplôme de maîtrise reconnu aux fins de la rémunération, votre échelon maximal est le 18^e. Si vous détenez plutôt un doctorat du 3^e cycle, votre échelon maximal est le 20^e pourvu que votre scolarité soit évaluée à 19 ans et plus [ANNEXE VI-1, Tableau A].

Enseignant·e chargé·e de cours

Vous êtes classé·e à l'échelon correspondant à votre expérience de l'une ou l'autre des trois échelles applicables, selon votre scolarité : 16 ans et moins, 17 et 18 ans, ou 19 ans et plus [ANNEXE VI-1, Tableau B].

Ensuite, chaque augmentation d'un échelon survient lorsque vous avez cumulé une année d'expérience [6-1.03], conformément aux dispositions régissant ce cumul.

L'échelon maximal est le 6^e.

Reclassement

Le reclassement d'un·e enseignant·e à la suite de l'acquisition de scolarité additionnelle ou de diplôme de maîtrise s'effectue deux fois par année : le 1^{er} septembre et au début de la 12^e paie de l'année d'engagement — pourvu que les études soient complétées au 31 août et à la fin de la 11^e paie, respectivement.

Toutefois, ce reclassement ne peut s'effectuer à ces dates que si les documents officiels ont été transmis au Collège au plus tard le 31 octobre ou le 31 mars, selon le cas [6-1.06].

2.5 Le contrat d'engagement

Chaque engagement se fait par contrat écrit [ANNEXE VIII-1]. Le Collège doit de plus vous indiquer par écrit l'adresse Internet où se trouve la convention collective avant la signature de votre premier contrat [5-1.17].

Le contrat d'engagement doit spécifier, entre autres :

- ➔ votre statut :
 - enseignant·e à temps complet
 - sur poste disponible
 - sur une charge à pourvoir : clause **5-1.03**
 - en remplacement (avec mention de la ou des personnes remplacées)
 - enseignant·e à temps partiel
 - enseignant·e chargé·e de cours
- ➔ la ou les discipline(s) d'enseignement, ainsi que la ou les spécialité(s)
- ➔ votre charge, si vous êtes enseignant·e à temps partiel
- ➔ le nombre de périodes (heures), si vous êtes enseignant·e chargé·e de cours
- ➔ les informations relatives à votre salaire de référence :
 - scolarité
 - expérience
 - échelon
 - maîtrise reconnue aux fins de rémunération
 - doctorat du 3^e cycle
 - salaire initial
- ➔ le cumul d'emploi
- ➔ la durée du contrat

ATTENTION !

Il est souhaitable de vérifier auprès du Syndicat toute mention apparaissant dans la section « dispositions particulières » du contrat pour s'assurer qu'elle est bien conforme à la convention collective.

REMARQUE

Dans le cas où un·e enseignant·e à temps partiel devient enseignant·e à temps complet [5-1.03], le Collège lui fait signer un contrat d'engagement à temps complet qui annule et remplace les contrats déjà signés [5-1.14].

3.0

APRÈS VOTRE ENGAGEMENT





3.1 Vos cours et votre horaire

Au plus tard 45 jours avant le début des cours, le Collège vous informe par écrit du ou des cours que vous aurez à donner [8-6.04].

Au plus tard cinq jours ouvrables avant le début des cours, le Collège doit rendre disponible votre horaire sur support informatique [8-6.05].

3.2 Le refus d'un ajout de cours

À l'enseignement régulier, l'enseignant·e non permanent·e à temps partiel peut refuser un ajout de cours à la charge d'enseignement qui lui a été préalablement octroyée, sauf si cet ajout permet la création d'un poste [5-4.16 a)].

3.3 La fin du contrat et le lien d'emploi

Votre engagement en tant qu'enseignant·e non permanent·e – que vous soyez à temps complet, à temps partiel ou chargé·e de cours, ou que vous réalisiez des activités autres que celles prévues dans votre tâche d'enseignement – **prend fin automatiquement au terme de votre contrat** [5-1.02].

Cependant, la convention collective prévoit que vous puissiez faire valoir différentes priorités d'engagement. Elle spécifie également la durée d'exercice de ces priorités. Ces droits, entre autres, constituent votre **lien d'emploi** avec le Collège.

Les priorités d'engagement sont différentes selon qu'elles concernent un poste, une autre charge à l'enseignement régulier, des cours d'été ou une charge quelconque à la formation continue [5-4.17]. Le chapitre suivant du présent guide traite de ces priorités.

3.4 Le désistement

Un·e enseignant·e non permanent·e peut se désister d'une charge d'enseignement qui lui a été préalablement confiée, **sans conséquence sur son lien d'emploi** :

- ➔ à l'enseignement régulier, au plus tard quatre semaines avant le début des cours tel que fixé au calendrier scolaire.
- ➔ à la formation continue et aux cours d'été, au plus tard quatre semaines avant le début du cours.

Le Collège et le Syndicat peuvent convenir d'un autre délai [5-1.02].

3.5 La scission d'une charge

Le Collège évite, dans tous les cas où c'est possible, de scinder des charges à temps complet ou des pleines charges session [5-4.19].

Toutefois, **le Collège doit scinder une charge d'enseignement** si cela favorise l'atteinte par un·e enseignant·e non permanent·e d'une pleine charge session ou d'une charge à temps complet, sous réserve de l'application de la priorité d'emploi [5-4.16 a)].

De plus, si vous détenez une charge inférieure à une pleine charge session dans un autre collège, **le Collège scinde une charge** pour la même session **à votre demande**, sauf s'il s'agit d'une pleine charge session ou d'une charge à temps complet [5-4.19].

3.6 Le non-octroi de la priorité d'emploi

La priorité d'emploi est un droit découlant du fait d'avoir assumé une charge d'enseignement dans un collège.

Toutefois, le Collège peut retirer à un·e enseignant·e non permanent·e sa priorité d'emploi. Pour ce faire, il doit faire connaître, par écrit, les motifs retenus pour justifier le retrait de priorité avant le 1^{er} juin [5-1.07].

Le non-octroi de la priorité d'emploi est matière à grief selon la première des éventualités suivantes :

- ➔ si l'enseignant·e a occupé une charge à temps complet jusqu'au terme de celle-ci ;
- ➔ si elle ou il a occupé une charge équivalente à au moins 0,50 ETC par année pendant deux années d'engagement consécutives ;
- ➔ si elle ou il a cumulé 1,5 année d'ancienneté.

Il appartient alors au Collège d'établir que sa décision l'est pour une cause juste [5-1-08]. Dans les autres cas, le non-octroi de la priorité d'emploi n'est pas matière à grief.

Dans tous les cas, il est recommandé de vous informer des faits qui ont motivé le non-octroi de votre priorité d'emploi. Même en cas d'impossibilité de déposer un grief, le Syndicat pourrait effectuer des démarches afin de trouver une solution satisfaisante.

3.7 L'ancienneté

Le 15 octobre de chaque année, le Collège transmet une liste officielle d'ancienneté à chaque enseignant·e. **Cette liste est utilisée pour déterminer la priorité d'emploi** pendant un an. Elle est établie **par discipline**.

Pour chaque discipline, le nom des enseignant·es apparaît par ordre d'ancienneté et, à ancienneté égale, par ordre d'expérience et, à expérience égale, par ordre de scolarité.

Cependant, si plusieurs candidat·es n'ont pas d'ancienneté, l'ordre est déterminé par la plus ancienne date officielle d'embauche et, à date égale, la plus ancienne date de recommandation du comité de sélection et, à date égale, selon l'ordre déterminé par le comité de sélection [5-3.04].

L'ancienneté se calcule sur une base annuelle [5-3.03] de la manière suivante :

- ➔ enseignant·e à temps complet : une année d'engagement vaut un an d'ancienneté.
- ➔ enseignant·e à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet.
- ➔ enseignant·e rémunéré·e comme chargé·e de cours : 450 heures valent une année d'ancienneté. La suppléance de courte durée est cependant exclue.
- ➔ enseignant·e qui effectue des activités prévues à la clause 6-1.04 : aucun cumul d'ancienneté.

REMARQUE

Vous avez intérêt à vérifier la liste d'ancienneté et à demander des corrections, s'il y a lieu. Une telle contestation peut se faire dans les vingt jours ouvrables qui suivent le 15 octobre [5-3.04].

3.8 La permanence

L'acquisition de la permanence n'est possible qu'avec l'obtention d'un poste, et donc **uniquement à l'enseignement régulier**.

La permanence s'acquiert selon l'un ou l'autre des cheminements suivants² :

- ➔ À la signature d'un 3^e contrat d'engagement dans un poste obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux années qui suivent l'occupation d'un poste pendant deux années consécutives [5-2.02].

Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
Poste →	Poste →	Poste	
Poste →	Poste →	Rien →	Poste

- ➔ À la signature d'un contrat d'engagement dans un poste obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux années qui suivent l'occupation, pendant trois années consécutives, de charges à temps complet, dont au moins deux à l'enseignement régulier [5-2.06]

Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
TC ³ →	TC →	TC →	Poste	
TC FC ⁴ →	TC →	TC →	Rien →	Poste

2 Voir aussi, en annexe, « Les cheminements possibles pour l'obtention de la permanence »

3 Charge à temps complet

4 Charge à temps complet à la formation continue

- ➔ À la signature d'un 2^e contrat consécutif d'engagement dans un poste, si préalablement à l'entrée en vigueur du premier des deux contrats consécutifs, l'enseignant·e a au moins trois ans d'ancienneté **[5-2.07]**

Année 1	Année 2	Année 3
Au moins 3 ans d'ancienneté à son crédit	Poste →	Poste

- ➔ À la signature d'un contrat d'engagement dans un poste, si préalablement l'enseignant·e a au moins cinq ans d'ancienneté **[5-2.08]**.

Le contrat de l'enseignant·e qui bénéficie de tout congé ou libération à temps complet d'une durée d'une session ou plus demeure consécutif aux fins des clauses **5-2.02**, **5-2.06** et **5-2.07**, mais n'est pas crédité pour l'acquisition de la permanence.

Toutefois, un congé de maternité, relatif aux droits parentaux et à l'invalidité n'a pas pour effet de retarder l'acquisition de la permanence, sous certaines conditions prévues à la clause **5-2.09**.

4.0

LA PRIORITÉ D'EMPLOI





4.1 Faire valoir sa priorité d'emploi

La convention collective prévoit que l'enseignant·e non permanent·e puisse faire valoir différentes priorités d'engagement : pour un poste, pour une autre charge à l'enseignement régulier, pour une charge quelconque à la formation continue et pour des cours d'été [5-4.17]. Celle-ci spécifie également la durée d'exercice de ces priorités.

Pour faire valoir sa priorité d'emploi, il suffit de poser sa candidature pour une charge ou un poste disponible, que ce soit lors de l'affichage ou par le biais d'une offre générale de services.

REMARQUE

Vous détenez, en premier lieu, une priorité d'emploi dans la ou les discipline(s) que vous avez déjà enseignée(s) dans votre collège. Mais vous détenez également une certaine priorité d'emploi dans d'autres disciplines – et même dans d'autres collèges ! Toutefois, l'exercice de ces priorités enclenche généralement un nouveau processus d'embauche : vous devrez alors solliciter la recommandation du comité de sélection pertinent.

Limitations

Pour une année donnée, vous pouvez faire valoir votre priorité d'emploi dans votre collège **jusqu'à concurrence d'une charge à temps complet**. Toutefois, un maximum par session s'applique [5-4.16 a)].

De plus, si vous enseignez à la formation continue, aux cours d'été ou en tant que suppléant·e, vous serez réputé·e **à temps complet aux fins des priorités d'emploi** lorsque votre charge totale d'enseignement, calculée selon la formule suivante [5-4.16 b)], atteint 1 :

$$\frac{CI}{80} + \frac{\text{Nombre de périodes d'enseignement}}{525}$$

Ici, le « nombre de périodes d'enseignement » correspond aux heures à la formation continue, aux cours d'été et en suppléance.

Lors d'une période d'invalidité

Pendant une période d'invalidité, vous pouvez faire valoir votre priorité d'emploi. Le poste ou la charge d'enseignement ainsi obtenu vous est réservé jusqu'à votre retour au travail.

L'ancienneté associée à ce poste ou à cette charge vous est reconnue jusqu'à concurrence de 104 semaines consécutives. Toutefois, cette ancienneté n'est pas totalement créditée aux fins de l'acquisition de la permanence [5-2.09].

Votre prestation d'assurance traitement vous est versée en fonction du poste ou de la charge qui vous est réservé, aussi jusqu'à concurrence de 104 semaines consécutives [5-4.16 c)].

Dans un autre collège du réseau

L'enseignant·e non permanent·e **à temps complet** reçoit, sur demande, les listes des postes et des charges annuelles de remplacement de sa (ou ses) discipline(s) disponibles dans le réseau des cégeps. Les listes complètes sont aussi disponibles sur le site Web du ministère de l'Enseignement supérieur. Celles-ci sont produites trois fois par année : au plus tard les 10 juin, 10 août et 7 octobre.

Pour bénéficier des priorités d'engagement 9 et 14 pour un poste dans un autre collège (voir Les différentes priorités d'engagement), vous devez poser votre candidature en remplissant un formulaire particulier disponible auprès du service des ressources humaines de votre collège, et ce dans les sept jours ouvrables suivant la réception de la liste [ANNEXE II-4 et 5-4.08].

REMARQUE

Les listes des postes et des charges annuelles de remplacement disponibles dans le réseau sont produites aux fins de l'exercice de **la sécurité d'emploi**. Il s'agit d'un mécanisme de remplacement pour l'enseignant·e permanent·e « mis·e en disponibilité » (MED), c'est-à-dire : qui se trouve sans charge d'enseignement à temps complet dans son collège, en raison soit d'une baisse d'inscriptions ou de la fermeture d'un programme. Vous verrez dans la section suivante du guide que celle ou celui dans cette situation dispose d'une priorité élevée pour un poste ou une charge.

4.2 Les différentes priorités d'engagement [5-4.17]

La position d'un·e enseignant·e dans l'ordre de priorité d'engagement pour une discipline dépend de sa situation d'emploi, de la charge d'enseignement qu'elle ou il assumait auparavant, de son collège d'origine et de son ancienneté.

REMARQUE

Dans le cas où plusieurs enseignant·es ont la même priorité d'engagement, celle ou celui ayant le plus d'ancienneté a priorité. Sauf indication contraire, l'ancienneté utilisée par le Collège pour déterminer la priorité est celle de la liste officielle d'ancienneté publiée le 15 octobre de chaque année [5-3.00].

À ancienneté égale, celle ou celui qui a le plus d'expérience (enseignement, professionnelle et autres) a priorité. Finalement, si l'égalité persiste, c'est celle ou celui ayant le plus de scolarité qui a priorité.

Cependant, si plusieurs candidat·es n'ont pas d'ancienneté ou ne figurent pas sur la liste officielle d'ancienneté publiée le 15 octobre, la priorité va à celle ou celui dont la date officielle d'embauche est la plus ancienne et, à date égale, à celle ou celui dont la date de recommandation du comité de sélection est la plus ancienne et, à date égale, selon l'ordre déterminé par le comité de sélection.

Priorité pour un poste [5-4.17 a)]

Les priorités écrites **en caractères gras** sont celles qui s'appliquent aux enseignant·es non permanent·es:

1. l'enseignant·e MED du collège dans sa discipline, ou l'enseignant·e exerçant son droit de retour dans sa discipline
2. l'enseignant·e MED du collège d'une autre discipline, ou l'enseignant·e exerçant son droit de retour dans une autre discipline
ou
l'enseignant·e permanent·e du collège d'une autre discipline dans laquelle il y a une mise en disponibilité
3. l'enseignant·e MED du collège en recyclage sur un poste réservé
4. l'enseignant·e MED d'un autre collège de la zone qui demande un remplacement volontaire dans sa discipline
ou
l'enseignant·e non permanent·e du collège qui a à son crédit au moins dix (10) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste
5. l'enseignant·e MED d'un collège d'une autre zone qui demande un remplacement volontaire dans sa discipline
6. l'enseignant·e MED d'un autre collège de la zone qui est tenu·e de se replacer dans sa discipline
ou
l'enseignant·e MED, d'un collège d'une autre zone dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé, qui est tenu·e de se replacer dans sa discipline
ou
l'enseignant·e MED d'un autre collège du secteur qui est tenu·e de se replacer dans sa discipline
ou
l'enseignant·e non permanent·e du collège qui a à son crédit au moins sept (7) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline

-
7. **l'enseignant·e non permanent·e du collège qui a à son crédit moins de sept (7) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline**
 8. **l'enseignant·e non permanent·e à temps complet du collège d'une autre discipline**
 9. **l'enseignant·e non permanent·e à temps complet d'un autre collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, dans la discipline**
 10. l'enseignant·e MED d'un autre collège de la zone qui demande un remplacement volontaire dans une autre discipline
 11. l'enseignant·e MED d'un autre collège de la zone, en recyclage vers un poste réservé dans un autre collège [5-4.22], qui demande un remplacement volontaire
 12. l'enseignant·e MED d'un collège d'une autre zone qui demande un remplacement volontaire dans une autre discipline
 13. l'enseignant·e MED d'un collège d'une autre zone, en recyclage vers un poste réservé dans un autre collège [5-4.22], qui demande un remplacement volontaire
 14. **l'enseignant·e non permanent·e à temps complet d'un autre collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, dans une autre discipline**
 15. la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité ou l'employé·e de soutien mis en disponibilité du collège
 16. l'enseignant·e permanent·e du collège dans une autre discipline
 17. la ou le cadre qui a déjà été enseignant·e permanent·e, pour les trois années qui suivent l'année de sa nomination
 18. l'employé·e d'une autre catégorie de personnel du collège en assignation provisoire
 19. l'enseignant·e du secondaire mis en disponibilité
-

Priorité pour une autre charge à l'enseignement régulier [5-4.17 b)]

Les priorités écrites **en caractères gras** sont celles qui s'appliquent aux enseignant·es non permanent·es :

1. l'enseignant·e MED du collège dans sa discipline
2. l'enseignant·e MED d'un autre collège de la zone pour une charge annuelle de remplacement à temps complet dans sa discipline
ou
l'enseignant·e non permanent·e du collège qui a à son crédit au moins sept (7) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle de la charge à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline
3. **l'enseignant·e non permanent·e du collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle de la charge à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline**
ou
l'enseignant·e MED du collège d'une autre discipline
4. l'enseignant·e permanent·e du collège d'une autre discipline dans laquelle il y a une mise en disponibilité
5. **l'enseignant·e non permanent·e à temps complet ou à temps partiel du collège qui a accumulé moins de trois (3) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle de la charge à combler, tant qu'il ne s'est pas écoulé trois (3) années depuis l'échéance de son dernier contrat dans la discipline**
6. l'employé·e d'une autre catégorie de personnel du collège en assignation provisoire
7. **l'enseignant·e non permanent·e à temps complet du collège d'une autre discipline, pour l'année d'enseignement suivant l'échéance de son contrat**

Priorité pour une charge à la formation continue [5-4.17 d)]

Les priorités écrites **en caractères gras** sont celles qui s'appliquent aux enseignant·es non permanent·es :

1. l'enseignant·e MED du collège dans sa discipline
2. **l'enseignant·e non permanent·e du collège dans sa discipline, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat**

Priorité aux cours d'été [5-4.17 e)]

Les priorités écrites **en caractères gras** sont celles qui s'appliquent aux enseignant·es non permanent·es.

1. l'enseignant·e MED du collège dans sa discipline
2. **l'enseignant·e non permanent·e du collège ayant une priorité d'emploi à l'enseignement régulier, dans sa discipline**

Offre d'activités dans le cadre de la reconnaissance des acquis et des compétences [5-4.17 f)]

Les priorités écrites **en caractères gras** sont celles qui s'appliquent aux enseignant·es non permanent·es. Le Collège offre les activités de RAC dans l'ordre suivant :

1. l'enseignant·e MED du collège dans sa discipline
2. **l'enseignant·e non permanent·e du collège n'ayant pas atteint un temps complet et ayant manifesté son intérêt conformément à la clause 8-9.02, dans sa discipline**

5.0

LA TÂCHE ET SON AMÉNAGEMENT





5.1 La tâche d'enseignement [8-4.01]

De façon générale, la notion de **tâche d'enseignement** enchâssée dans la convention collective réfère à l'ensemble des activités effectuées par le personnel enseignant.

Celle-ci se distingue de la notion de **charge d'enseignement**, qui réfère plutôt à un ensemble de cours, de laboratoires et de stages, qu'il soit confié à un département ou à un·e enseignant·e.

Volet 1

La tâche d'enseignement de chaque enseignant·e comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement, notamment :

- la préparation du plan d'études
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages
- l'adaptation
- l'encadrement de ses étudiant·es
- la préparation, la surveillance et la correction d'examens
- la révision de corrections demandées par les étudiant·es
- 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.

Volet 2

La tâche peut aussi comprendre, pour certain·es enseignant·es, des fonctions liées aux responsabilités collectives :

- la coordination départementale
- la coordination des comités de programme
- les activités particulières d'encadrement des étudiant·es
- la participation aux activités de programme
- la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes.

Volet 3

La tâche peut comprendre également, dans la mesure où l'enseignant·e y consent :

- des activités de perfectionnement
- le recyclage
- les stages ou activités en milieu de travail reliés à la discipline
- des fonctions de recherche et d'innovation pédagogiques
- des activités dans les centres de transfert technologique
- la participation au développement institutionnel.

REMARQUE

L'enseignant·e doit compiler les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'elle ou il donne aux étudiant·es. Une note finale pour chaque cours doit être remise au plus tard cinq jours ouvrables après la fin de chaque session fixée par le calendrier scolaire [8-4.02].

5.2 La disponibilité

Tout·e enseignant·e doit être à la disposition du Collège pendant un certain nombre d'heures qui varie selon sa situation :

- **l'enseignant·e à temps complet** doit être à la disposition du collège 32 ½ heures par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à 6 ½ heures par jour [8-3.01].
- **l'enseignant·e à temps partiel** doit fournir une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle de l'enseignant·e à temps complet [8-3.01].
- **l'enseignant·e chargé·e de cours** n'est pas tenu·e de fournir une disponibilité en dehors de ses heures de cours ou de surveillance des examens et travaux [1-2.11].

La convention collective prévoit qu'un·e enseignant·e dispose de 1 ½ heure pour les repas [8-3.05].

Enfin, précisons qu'une durée minimale de quatorze heures doit s'écouler entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante [8-3.04].

5.3 La charge individuelle de travail

La charge individuelle (CI) de travail est une notion très importante dans la convention collective. Il s'agit de l'instrument de mesure permettant une certaine équité dans la répartition de la charge d'enseignement départementale.

Pour l'enseignant·e non permanent·e **à temps partiel**, la CI peut aussi servir à déterminer le salaire, l'ancienneté, l'expérience et l'obtention du statut d'enseignant·e à temps complet.

REMARQUE

La CI s'applique principalement à l'enseignement régulier. Cependant, lorsque vous occupez une **charge à temps partiel ou à temps complet à la formation continue [8-7.07]**, toutes les dispositions de la CI s'appliquent.

Le calcul de la CI

La CI tente de mesurer la quantité hebdomadaire de travail (en unités) effectué par l'enseignant·e pendant une période donnée, normalement une session de 15 semaines.

La comptabilisation de la CI comprend donc l'addition de différentes composantes **[ANNEXE I-1]** de la charge de chaque enseignant·e **par session** :

- ➔ la prestation de cours et de laboratoires
- ➔ la préparation de cours différents
- ➔ le nombre d'étudiant·es
- ➔ la supervision de stages
- ➔ les temps de déplacement
- ➔ l'octroi d'une libération
- ➔ l'affectation à des fonctions prévues aux volets 2 et 3 de la tâche d'enseignement **[8-4.01]**

La CI est établie sur la base du nombre d'étudiant·es présent·es le 20 septembre pour la session d'automne et le 15 février pour la session d'hiver. Lorsque la CI s'applique à la formation continue, le nombre d'étudiant·es est plutôt fixé à la date où 20 % de la durée des cours s'est écoulée.

Dans la plupart des cas, **la CI annuelle** est la simple addition de la CI de l'automne à celle de l'hiver.

Le Département et le Syndicat peuvent, sur demande, effectuer ou vérifier ces calculs.

L'équivalent temps complet et ses balises

Une CI égale ou supérieure à 40 unités pour une session est automatiquement reconnue par un contrat de **pleine charge session**, c'est-à-dire : un contrat d'une valeur de 0,50 équivalent temps complet (ETC) [5-1.03 a) et 6-1.02]. Toutefois, une telle CI ne peut normalement dépasser 55 unités [8-6.01 b) et 5-4.16 a)].

Une CI égale ou supérieure à 80 unités pour une année est automatiquement reconnue par un contrat de **charge à temps complet**, c'est-à-dire : un contrat d'une valeur d'un (1) ETC [5-1.03 c)].

- ➔ Toutefois, le Collège ne peut faire assumer à l'enseignant·e une CI annuelle supérieure à 85 unités sans son accord. Dans un tel cas, l'enseignant·e est rémunéré·e pour la partie excédentaire de sa charge [8-6.01 d)].
- ➔ L'enseignant·e dont la CI d'une session dépasse le seuil des 44 unités est également rémunéré·e pour la partie excédentaire de sa charge, à moins qu'elle ou qu'il n'atteigne une charge à temps complet [5-1.03 a)].

ATTENTION !

La CI d'un·e enseignant·e à temps partiel ne peut entraîner un ETC inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session. Cette disposition protège ainsi son salaire et tout autre avantage qui en découle. Il y a toutefois une exception : si la baisse des inscriptions aux cours concernés entraîne une diminution du nombre d'heures de prestation [6-1.02].

La suppléance

Sauf dans le cas d'un remplacement de gré à gré, l'enseignant·e qui fait de la suppléance est typiquement **rémunéré·e d'abord au taux horaire [6-1.03]**.

À compter de la 11^e journée ouvrable de suppléance (ou avant, selon la politique du Collège) sur une même charge d'enseignement, l'enseignant·e est **rémunéré·e à temps partiel** (et donc « à la CI »).

Cependant, lorsque le Collège prévoit que la suppléance durera plus que 10 jours ouvrables, l'enseignant·e est rémunéré·e à temps partiel **dès le début** de celle-ci.

REMARQUE

Dans tous les cas, lorsque vous êtes rémunéré·e à temps partiel pour la suppléance, vous êtes tenu·e de fournir la disponibilité qui s'y rattache **[5-1.13]**.

Une disponibilité en dehors de vos heures de cours n'est donc pas requise lorsque vous suppléez au taux horaire, incluant lorsque vous êtes appelé·e à suppléer pour un·e enseignant·e chargé·e de cours (typiquement à la formation continue).

5.4 La vie départementale

Chaque enseignant·e de l'enseignement régulier fait partie d'un département **[4-1.03]**. En tant qu'enseignant·e non permanent·e à l'enseignement régulier, vous êtes donc membre à part entière de votre département.

À ce titre, vous pourriez être appelé·e à siéger au comité de sélection ou sur tout autre comité que le département juge pertinent **[4-1.05]**. Vous pourriez également assumer la coordination du département et être libéré·e en conséquence **[4-1.06]**.

Le département s'occupe entre autres de la répartition équitable des charges d'enseignement **[4-1.05 et 8-6.03]**. Il doit assurer une assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants **[4-1.05]**.

REMARQUE

Le Collège et le Syndicat peuvent convenir, par entente, du rattachement des enseignant·es de la formation continue à un département de l'enseignement régulier [8-7.10]. Lorsque la formation continue offre un programme d'études pour lequel il n'y a pas de DEC de référence ou de DEC apparenté à l'enseignement régulier, les parties peuvent convenir de la création d'un autre lieu d'échange en programme [8-7.10].

6.0

LE SALAIRE ET LES AVANTAGES SOCIAUX





6.1 Le salaire

Le salaire de **l'enseignant-e à temps complet** est fixé par un **taux annuel** [ANNEXE VI-1, Tableau A]. Celui-ci est déterminé par sa scolarité [6-3.00] et par son expérience [6-2.00], ainsi que par la progression accélérée dans les six premiers échelons de n'importe quel cégep public, s'il y a lieu [6-1.01].

Il en est de même pour **l'enseignant-e à temps partiel** : le taux annuel qui lui est applicable est versé **au prorata de son équivalent temps complet** [6-1.02]. Par exemple, l'enseignant-e qui assume une pleine charge session gagne un demi-salaire annuel, soit la moitié du taux annuel qui lui est applicable.

Pour **l'enseignant-e chargé-e de cours**, la rémunération est basée sur un taux horaire versé pour chaque heure de cours [6-1.03]. Celui-ci est aussi fixé en fonction de sa scolarité et de son expérience. Le tableau B de l'ANNEXE VI-1 fait état des taux et échelles applicables.

6.2 Les vacances

Les enseignant-es ont droit à une période de vacances rémunérées, à l'exception de l'enseignant-e chargé-e de cours. De façon générale, cette période se situe entre le 15 juin et le 1^{er} septembre [8-2.05].

L'enseignant-e à temps complet a droit à deux mois de vacances rémunérées en autant qu'elle ou il ait été disponible pendant dix mois. Pour **l'enseignant-e à temps partiel**, les vacances sont rémunérées **au prorata de son équivalent temps complet**.

Dans les deux cas, l'enseignant-e qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat n'a droit qu'à une partie des vacances au prorata de la disponibilité fournie [8-2.01].

REMARQUE

L'enseignant·e à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, 1/5^e du salaire total gagné entre la date du début de son dernier contrat et la date effective de son départ [8-2.04].

6.3 Les jours fériés et congés sociaux

Durant la session, l'enseignant·e a droit aux jours fériés prévus pour les étudiant·es au calendrier scolaire [5-8.01].

L'enseignant·e a aussi droit, sur avis au Collège, à un congé sans perte de salaire pour les fins suivantes [5-9.01] :

- le décès d'un parent
- son mariage
- le mariage d'un parent
- un déménagement
- une quarantaine décrétée par une autorité médicale compétente
- tout autre événement de force majeure.

On entend par **parent** une personne membre de sa famille élargie : voir la clause 5-9.06 pour une énumération.

6.4 Les congés

Congés pour raisons familiales

Un·e enseignant·e a droit de s'absenter jusqu'à dix journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un autre parent (au sens de la clause 5-9.06) ou d'une personne pour laquelle l'enseignant·e agit comme proche aidant.

- ➔ **Pour l'enseignant·e à temps partiel ou à temps complet**, ces journées d'absence sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Elles peuvent être fractionnées en demi-journées.
- ➔ **Pour l'enseignant·e chargé·e de cours**, deux de ces dix jours sont rémunérés dès qu'elle ou il justifie de trois mois de service continu, et cela même si elle ou il s'est absenté auparavant [5-9.06 A)]. Les autres jours sont sans traitement.

De plus, tout·e enseignant·e peut s'absenter sans traitement dans les cas suivants :

- ➔ sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignant·e agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident
- ➔ son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle ou a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel
- ➔ son enfant mineur est disparu
- ➔ son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère décède par suicide
- ➔ son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint décède à l'occasion d'un acte criminel ou résultant directement de celui-ci
- ➔ le décès de son enfant mineur
- ➔ pour cause de violence à caractère sexuel ou de violence conjugale

Les périodes d'absence peuvent aller, dans certains cas, jusqu'à 104 semaines [5-9.06 B) et C)].

Congé sans salaire

Un·e enseignant·e non permanent·e à temps complet ayant au moins trois ans d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet pendant deux ans peut demander un congé sans salaire à temps plein pour une année [5-15.03].

Congé mi-temps

Un·e enseignant·e non permanent·e ayant au moins trois ans d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet pendant deux ans peut demander un congé sans salaire à mi-temps [5-16.04]. Cette autorisation est conditionnelle à ce qu'elle ou il détienne ou obtienne une charge d'enseignement à temps complet pour l'année où elle ou il désire être en congé mi-temps.

Congé pour activités professionnelles

Un·e enseignant·e non permanent·e peut demander un congé pour assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou société scientifique, ou si elle ou il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux d'ordre éducatif [5-17.02].

Il est aussi possible d'obtenir un congé sans salaire d'une durée maximale de deux ans pour participer à tout programme de coopération reconnu par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada [5-17.04].

Enfin, il est possible d'obtenir un congé sans salaire, d'une durée maximale de deux ans, pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux étrangers, d'un programme d'échanges ou d'un programme d'enseignement extraterritorial [5-17.05].

Congés de perfectionnement

Tout·e enseignant·e de l'enseignement régulier peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire [7-3.02] d'au moins une session et d'au plus deux années ou l'équivalent [7-3.03].

Elle ou il peut également bénéficier d'un congé avec salaire pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise [7-6.01] d'une durée d'au moins une session, sans dépasser quatre sessions [7-6.05].

Si vous êtes enseignant·e à la formation continue, informez-vous auprès de votre syndicat : un tel congé pourrait également s'offrir à vous s'il y a une entente locale à cet effet [8-7.04].

Programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT)

Tout·e enseignant·e à temps complet ayant au moins trois années d'ancienneté est admissible au PVRTT [5-14.01 et 5-14.03].

6.5 Les autres avantages

Les droits parentaux

La convention collective comprend des congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que d'autres types de congés parentaux. Pour obtenir des renseignements plus complets relativement aux droits parentaux, le Guide des droits parentaux produit par la FNEEQ (CSN) est disponible sur son site web : www.fneeq.qc.ca.

Le régime de retraite

Tout·es les enseignant·es cotisent au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Vous pouvez vous renseigner à cet égard en consultant votre syndicat.

De plus, la FNEEQ (CSN) a produit le Guide sur la retraite, disponible sur son site web : www.fneeq.qc.ca.

7.0

LES ASSURANCES





Selon votre statut d'emploi, vous pourriez bénéficier de certaines assurances garanties par la convention collective – ce qu'on appelle ci-bas le régime de l'employeur – ainsi que d'une assurance collective auto-gérée par les syndicats de la FNEEQ (CSN).

7.1 Le régime de l'employeur

Congés de maladie

Lors de sa première année d'engagement, l'enseignant·e à temps partiel ou à temps complet se voit crédité·e une banque de six jours de congé de maladie [5-5.28].

Par la suite, tout·e enseignant·e à temps complet se voit crédité·e, au 1^{er} septembre de chaque année, sept jours de congé de maladie. Pour l'enseignant·e à temps partiel, ce nombre est réduit au prorata de sa charge calculée en équivalent temps complet (ETC).

Parmi ces jours, le solde non utilisé au 30 juin est ajouté à votre banque à condition que celle-ci ne contienne pas déjà plus que 13 jours. Sa capacité maximale est donc de 20 jours.

REMARQUE

Ces jours de congé sont non monnayables. Ils peuvent être fractionnés en demi-journées. La prestation pour un tel congé est équivalente à ce que vous auriez gagné en salaire si vous étiez au travail [5-5.17 a)].

Assurance-traitement pour invalidité

Pour les cinq premiers jours ouvrables d'une période d'invalidité, l'enseignant·e à temps partiel ou à temps complet utilise ses jours de congé de maladie pourvu qu'elle ou il en ait encore à son crédit. À défaut, ou si ses jours de congé sont épuisés au cours de cette première période d'absence, la balance de celle-ci est sans prestation [5-5.17 a)].

Lorsqu'une période d'invalidité se prolonge au-delà de cinq jours ouvrables, l'enseignant·e à temps complet ou à temps partiel a droit à des prestations de son collège pour une durée maximale de 104 semaines, selon les modalités suivantes :

- ➔ un montant égal à **85 % de son traitement, jusqu'à concurrence de 52 semaines** à compter du début de la période d'invalidité [5-5.17 b)] ;
- ➔ après cette première période de 52 semaines, un montant égal à **66 ⅔ % de son traitement jusqu'à concurrence de 52 semaines additionnelles** [5-5.17 c)].

Il faut entendre par « son traitement » le salaire que vous recevriez si vous étiez au travail [5-5.18]. Ces prestations sont imposables.

Assurance-vie

L'enseignant·e à temps complet, ou à temps partiel qui assume une charge égale ou supérieure à 70 % d'un équivalent temps complet, bénéficie sans contribution de sa part d'une prestation de décès de 6 400 \$.

Ce montant est de 3 200 \$ pour l'enseignant·e à temps partiel qui assume une charge inférieure à 70 % d'un ETC [5-5.11].

7.2 L'assurance collective

En plus de la convention collective, **l'enseignant·e à temps complet ou à temps partiel est couvert·e par un contrat d'assurance collective** négocié par la FNEEQ avec Beneva.

L'employeur y contribue annuellement 150 \$ pour une personne seule et 300 \$ pour une personne assurée avec des personnes à charge. Cette contribution est réduite de 50 % pour l'enseignant·e à temps partiel dont la charge est inférieure à 60 % d'un équivalent temps complet.

Un lien vers le contrat d'assurance⁵, qui est renouvelé d'année en année, est disponible sur le site web de la FNEEQ.

Admissibilité

Tout·e enseignant·e à temps complet est admissible à ce régime. Il en est de même pour l'enseignant·e à temps partiel tant qu'elle ou il est engagé pour un contrat « d'au moins 33 % d'une tâche ». Pour le cas de l'enseignant·e chargé·e de cours, veuillez voir la section suivante du guide.

Assurance-maladie

La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, sauf si l'enseignant·e établit qu'elle ou il et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un autre régime comportant des prestations similaires – ou si elle ou il a 65 ans ou plus [5-5.15].

Ce régime couvre au moins les médicaments autrement couverts par la *Loi sur l'assurance médicaments* [5-5.13].

Invalidité longue durée

Lorsqu'une période d'invalidité dépasse les 104 semaines assurées par l'employeur, des prestations sont payables aux enseignant·es couvert·es par le régime.

Lors des trois premiers contrats « d'au moins 33 % d'une tâche », l'enseignant·e non permanent·e peut adhérer à cette protection sans preuves d'assurabilité. L'obligation d'y adhérer survient seulement lors du début du contrat suivant l'atteinte de trois années d'ancienneté ou dès l'acquisition de la permanence.

Des renseignements additionnels sont disponibles auprès de votre syndicat.

Assurance soins dentaires

Une assurance facultative pour les soins dentaires est offerte. Votre syndicat pourra vous renseigner à cet égard.

5 Puisque la terminologie de la convention collective est distincte de celle du contrat d'assurance, les guillemets employés dans ce chapitre du guide indiquent une citation de ce dernier.

Assurance-vie supplémentaire

L'assurance-vie étant déjà offerte par l'employeur, cette protection supplémentaire est facultative. Veuillez voir auprès de votre syndicat pour de plus amples informations.

7.3 Le cas de l'enseignant-e chargé-e de cours

Régime de l'employeur

L'enseignant-e chargé-e de cours, pour autant que ce statut lui est applicable, n'a droit à aucune prestation du Collège en cas de décès ou d'invalidité [5-5.01].

Toutefois, les deux jours rémunérés de congé pour raisons familiales auxquels elle ou il a droit par année civile peuvent aussi servir pour les motifs suivants : maladie, accident, violence conjugale et violence à caractère sexuel.

Dans ce dernier cas, la rémunération est calculée selon l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail*. Vous pouvez vous prévaloir de ces jours rémunérés seulement lorsque vous justifiez de trois mois de service continu [5-9.06 A)].

ATTENTION !

Il est important de noter que, même si vous ne recevez pas de prestation pour votre absence à titre de chargé-e de cours lors d'une période d'invalidité, vous bénéficiez tout de même des autres droits prévus à la convention collective à cet égard : le cumul de votre ancienneté et de votre expérience comme si vous étiez au travail (deux premières années seulement), le droit d'occuper à votre retour la charge ou le poste qui vous est réservé [5-4.16 c)], etc.

Assurance collective

Les enseignant-es chargé-es de cours d'un collège sont couverts par le contrat d'assurance collective décrit dans la section précédente **seulement si l'assemblée générale du syndicat a décidé, par un vote majoritaire, de leur adhésion.**

Admissibilité

Les enseignant·es chargé·es de cours qui ont atteint trois années d'ancienneté selon la liste officielle sont admissibles l'année civile suivant l'année scolaire où leur « charge totale », établie selon la relation suivante, atteint 1 :

$$\frac{CI}{80} + \frac{\text{Nombre de périodes d'enseignement}}{450}$$

Comme ailleurs, on entend par « période d'enseignement » une heure de cours. La CI apparaît dans cette formule pour tenir compte de l'enseignant·e chargé·e de cours qui œuvre aussi à temps partiel dans le même collège, que ce soit à la formation continue ou à l'enseignement régulier.

REMARQUE

Pour conserver son admissibilité, la « charge totale » de l'enseignant·e chargé·e de cours doit atteindre 0,6 chaque année scolaire selon la même relation, à défaut de quoi elle ou il n'est pas admissible l'année civile suivante. Cependant, son admissibilité est rétablie pour l'année civile suivante dès que sa « charge totale » atteint 0,6 selon la même relation.

Particularités

Plusieurs particularités s'appliquent à l'enseignant·e chargé·e de cours lorsqu'elle ou il est couvert·e par le contrat d'assurance collective.

Par exemple, l'adhésion à une assurance invalidité courte durée est obligatoire. Cette particularité reflète le fait que, contrairement à l'enseignant·e à temps partiel adhérent au régime, l'enseignant·e chargé·e de cours n'est pas couvert·e par l'assurance-traitement du Collège.

Veuillez voir auprès de votre syndicat pour les autres particularités qui pourraient s'appliquer si vous êtes enseignant·e chargé·e de cours.

7.4 L'assurance-emploi

Si vous êtes sans contrat, vous pourriez vous qualifier pour des prestations d'assurance-emploi. Consultez votre syndicat pour vous en renseigner.

REMARQUE

Aux fins de l'assurance-emploi, l'enseignant·e à temps complet est réputé·e accomplir 37 heures de travail par semaine. Pour l'enseignant·e à temps partiel, le nombre d'heures de travail est établi au prorata de sa charge évaluée en équivalent temps complet (ETC). L'enseignant·e chargé·e de cours est réputé·e accomplir 3,6 heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée [ANNEXE V-2].

8.0

LES RECOURS





Le **chapitre 9** de la convention collective prévoit une procédure de grief et d'arbitrage afin de régler tout litige relatif à l'application de la convention collective.

Si un·e enseignant·e se croit lésé·e dans ses droits, le Syndicat est un intervenant privilégié auquel il faut d'abord demander conseil.

Pour déposer un grief, un délai de 30 jours ouvrables suivant la connaissance du fait s'applique. Ce délai ne commence à courir qu'au début du deuxième mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant [**9-1.03**].

Dans les cas de harcèlement sexuel ou psychologique, le délai est de deux ans suivant la dernière manifestation de l'une de ces conduites.

Une fois saisi du grief, le Collège dispose d'un délai de dix jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse [**9-1.05**]. Si la réponse du Collège n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage [**9-2.01**]. Le grief sera alors fixé au rôle d'arbitrage et sera entendu devant un arbitre.

Les délais susmentionnés ne courent pas pendant la période de vacances estivale [**9-1.08**].

ANNEXES



Cheminements possibles pour l'obtention de la permanence

CLAUSE	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
5-2.02	2 contrats consécutifs sur poste		permanence dès la signature d'un contrat sur poste		
5-2.02	2 contrats consécutifs sur poste		pas de poste	permanence dès la signature d'un contrat sur poste	
5-2.06	3 contrats consécutifs à temps complet (dont deux à l'enseignement régulier)			permanence dès la signature d'un contrat sur poste	
5-2.06	3 contrats consécutifs à temps complet (dont deux à l'enseignement régulier)			pas de poste	permanence dès la signature d'un contrat sur poste
AUTRES					
5-2.07	3 années d'ancienneté cumulées			permanence dès la signature d'un deuxième contrat sur poste	
5-2.08	5 années d'ancienneté cumulées			permanence dès la signature d'un contrat sur poste	

CLAUSE 5-2.09

Le contrat au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de tout congé, absence ou libération, à temps complet, d'une durée d'une (1) session ou plus, demeure un contrat consécutif aux fins des clauses **5-2.02**, **5-2.06** et **5-2.07**, mais n'est pas crédité pour l'acquisition de la permanence.

Malgré le paragraphe précédent, n'ont pas pour effet de retarder l'acquisition de la permanence :

- ➔ Un congé de maternité de même que les prolongations prévues à la clause **5-6.09** ;
- ➔ Un congé à temps complet, d'une durée d'une (1) session ou plus, en vertu des dispositions relatives aux droits parentaux et à l'invalidité, si, au moment prévu de l'acquisition de la permanence, l'enseignante ou l'enseignant a occupé une charge d'enseignement à temps complet, ou au moins une (1) charge de zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet par année pendant deux (2) années d'engagement consécutives.



Ce guide s'adresse aux enseignantes et aux enseignants des cégeps
dont le syndicat est affilié à la FNEEQ (CSN)

FNEEQ (CSN)

1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5

Téléphone : 514 598-2241 • Télécopieur : 514 598-2190

fneeq.reception@csn.qc.ca • fneeq.qc.ca

 **FneeqCSN**

fneeq 
Fédération nationale
des enseignantes et
des enseignants
du Québec