



Comité patronal de négociation des collègues

---

## DÉPÔT PATRONAL

EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE DU PERSONNEL ENSEIGNANT VENANT À  
ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2020

**FNEEQ-CSN**  
**LE 16 DÉCEMBRE 2019**

**DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :**

**Les représentants du comité patronal de négociation des collègues (CPNC)**

Renée Boisclair

Diane Brien

Sylvie Gagnon

Serge Rodrigue

**Porte-parole**

Gilles Perron

**Révision et mise en page :**

Anaïs Bilodeau, secrétaire à la négociation

## TABLE DES MATIÈRES

<b>LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET OBJECTIFS AFFÉRENTS.....</b>	<b>5</b>
<b>PRÉAMBULE DU COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES.....</b>	<b>6</b>
<b>1. LA FORMATION CONTINUE .....</b>	<b>8</b>
1.1 Assouplir les règles d'utilisation et le processus d'attribution des charges à la formation continue (CFC).....	8
1.2 Assurer le maintien et le développement des compétences du personnel enseignant .....	8
1.3 Minimiser les restrictions à l'embauche des enseignantes et des enseignants à la formation continue .....	9
1.4 Assurer toute embauche nécessaire à la réalisation des activités à la formation continue .....	9
<b>2. LA GESTION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES.....</b>	<b>10</b>
2.1 Préciser les rôles et les responsabilités de la coordonnatrice, du coordonnateur et du comité de programme .....	10
2.2 Clarifier les rôles et les responsabilités du coordonnateur de département et de l'assemblée départementale relativement à leur participation à la gestion des programmes .....	11
2.3 Revoir la répartition des ressources entre les coordinations départementales et les coordinations de programme .....	11
<b>3. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....</b>	<b>12</b>
3.1 Introduire une période de probation et assujettir la priorité d'engagement et l'obtention de la permanence à une évaluation positive .....	12
3.2 Assouplir les modalités régissant le retrait de la priorité d'engagement .....	12
3.3 Préciser la contribution du personnel enseignant dans le processus d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants .....	12
3.4 Inscire à la convention collective l'obligation de perfectionnement pour tout le personnel enseignant.....	13
3.5 Revoir les dispositions relatives au comité de perfectionnement .....	13
3.6 S'assurer que tout le personnel enseignant de l'enseignement régulier ait fait l'objet d'une recommandation positive du comité de sélection de ce secteur .....	13
<b>4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL .....</b>	<b>14</b>
4.1 Reconsidérer la valeur de la CI maximale .....	14
4.2 Actualiser la répartition des ressources fixes .....	14
4.3 Revoir certaines modalités d'application de la sécurité d'emploi .....	14
4.4 Faciliter le transfert des enseignantes et des enseignants entre collèges.....	14

<b>5.</b>	<b>LE DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU COLLÉGIAL .....</b>	<b>15</b>
5.1	Retirer les obligations de consultation prévues à la convention collective en lien avec les nouveaux modèles d’organisation de l’enseignement .....	15
5.2	Introduire une annexe précisant les modalités applicables lors de l’ouverture d’un centre d’études collégiales.....	15
5.3	Permettre au personnel enseignant non permanent ayant une priorité d’engagement de réaliser des fonctions de recherche .....	16
<b>6.</b>	<b>LES AUTRES OBJETS.....</b>	<b>17</b>
6.1	Informations syndicales .....	17
6.2	Comités prévus à la convention collective.....	17
6.3	Commission pédagogique.....	17
6.4	Mesures disciplinaires.....	17
6.5	Comité de révision de note .....	17
6.6	Frais et honoraires de l’arbitre de grief .....	18
6.7	Admissibilité à l’assurance traitement.....	18
6.8	Évaluation de la scolarité .....	18

## LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET OBJECTIFS AFFÉRENTS

Les négociations sectorielles s’inscrivent dans une perspective globale où les enjeux gouvernementaux agissent comme trame de fond. Certains enjeux particuliers sont incontournables et doivent retenir l’attention de tous les intervenants pendant la négociation. Ainsi, les grands enjeux et objectifs mentionnés dans le présent dépôt devront être pris en compte aux différentes tables de négociation intersectorielles ou sectorielles, tout au long de la négociation, dans leur champ d’action respectif.

- A) L’ENJEU DE LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D’ŒUVRE ET DU MAINTIEN D’UNE PRESTATION DE SERVICE DE QUALITÉ POUR LA POPULATION;**
- B) L’ENJEU DE LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES<sup>1</sup>;**
- C) L’ENJEU DE LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE;**
- D) L’ENJEU DE L’ACCESSIBILITÉ AUX SOINS DE SANTÉ ET AUX SERVICES SOCIAUX.**

---

<sup>1</sup> Les discussions sur les mesures ou orientations sectorielles, en lien avec le forum sur la santé globale des personnes salariées, seront suspendues pendant les travaux du forum qui devront être terminés au plus tard le 30 avril 2020.

## PRÉAMBULE DU COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES

Conformément aux dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2), le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) dépose son projet de renouvellement de la convention collective de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ CSN). Ce projet présente des problématiques par thème et des pistes de solution. Il traite autant des matières sectorielles que des matières locales.

Les orientations qui guident le CPNC découlent d'une large consultation effectuée auprès des directions des collèges et tiennent compte des enjeux définis conjointement par la Fédération des cégeps et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

Actuellement, les collèges font face à de nombreux défis découlant des besoins de main-d'œuvre au Québec. Dans ce contexte, le personnel est appelé à tout mettre en œuvre pour favoriser le développement de conditions propices à la réussite éducative, laquelle est au cœur de la mission des collèges. En soutenant la réussite de ses étudiantes et étudiants, le réseau collégial offre des milieux d'apprentissage et des parcours de formation flexibles propices au cheminement vers les études universitaires, adaptés aux exigences du marché du travail et contributifs à la formation citoyenne.

À ces défis s'ajoute celui d'une population étudiante qui offre une grande diversité de profils. À titre d'exemple, le nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap (EESH) a crû de façon exponentielle au cours de la dernière décennie. Cette réalité demande une adaptation constante des collèges non seulement en raison du nombre d'étudiants, mais également en raison des services qu'ils offrent pour assurer leur réussite.

Par ailleurs, le virage numérique entamé par le réseau collégial s'intensifie : les nouvelles technologies se multiplient et ont un impact majeur sur les étudiantes et étudiants, le personnel et les entreprises québécoises. En ce sens, il s'avère nécessaire de poursuivre le déploiement du numérique au sein des collèges, notamment par l'implantation du *Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur* du MEES.

Pour faire face aux réalités précédemment exposées, la partie patronale souhaite également s'attarder au développement des compétences du personnel et l'adapter aux besoins actuels. S'assurer de la compétence du personnel à l'embauche, en emploi et lors des mouvements de personnel équivaut à s'assurer que toute personne à l'emploi d'un collège assume adéquatement les attributions qui lui sont confiées. Ceci relève à la fois d'une responsabilité de gestion et d'un engagement professionnel.

L'appartenance du réseau collégial à l'enseignement supérieur est une réalité reconnue qui se traduit, entre autres, par une contribution soutenue du personnel au développement du réseau. Cette contribution passe notamment par le développement d'une pédagogie propre au collégial et par les activités de recherche, qui se font de plus en plus nombreuses. D'ailleurs, la révision récente du modèle de financement reflète la croissance de ce secteur d'activité et son importance.

Dans ce contexte, il y a tout lieu de repenser l'organisation du travail des collègues. La présente négociation offre une occasion d'actualiser des dispositions de la convention collective et de mettre en œuvre des solutions novatrices qui répondent aux enjeux du réseau collégial.

Ainsi, le CPNC poursuit l'objectif d'une négociation menée avec rigueur, où les parties recherchent, dans un climat de respect et d'ouverture, des solutions satisfaisantes pour tous.

## 1. LA FORMATION CONTINUE

***Reconnaître les spécificités applicables à la formation continue afin de soutenir son développement et de répondre adéquatement aux besoins des étudiantes et des étudiants et aux besoins de main-d'œuvre.***

Alors que le monde du travail est en perpétuel changement, les services de formation continue des cégeps jouent un rôle essentiel pour répondre aux besoins de formation des adultes qui doivent se perfectionner, se recycler ou se qualifier en regard des exigences d'un emploi. De la même façon, le personnel enseignant doit lui aussi satisfaire en tout temps aux exigences de sa profession. Considérant les spécificités de sa mission, la formation continue doit bénéficier de toutes les marges de manœuvre nécessaires à l'atteinte de ses objectifs de formation et de réussite.

L'organisation du travail à la formation continue diffère de celle du secteur régulier, notamment parce que l'offre de formation est proposée tout au long de l'année et qu'elle doit s'adapter au marché du travail et aux besoins des entreprises, dans une perspective d'employabilité de l'étudiante et de l'étudiant. Dans ce contexte, les conditions de travail s'appliquant aux chargées et aux chargés de cours doivent refléter cette différence et le besoin d'agilité de ce secteur d'activité.

Par ailleurs, depuis quelques années, plusieurs recours juridiques visant certaines fonctions effectuées au secteur de la formation continue ont été exercés, ce qui nécessite une réflexion globale des parties.

Dans le but d'assurer au secteur de la formation continue toute la souplesse dont il a besoin dans la réalisation de sa mission éducative, le CPNC souhaite modifier la convention collective pour, notamment :

### 1.1 ASSOUPLIR LES RÈGLES D'UTILISATION ET LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CHARGES À LA FORMATION CONTINUE (CFC)

L'évolution de la mission de la formation continue fait en sorte qu'il ne s'agit plus essentiellement d'une offre de cours à la carte, mais de cours qui s'inscrivent dans des programmes d'études (DEC et AEC).

Les collègues éprouvent des difficultés à utiliser les CFC pour les volets autres que celui de l'enseignement, ce qui constitue un frein au développement des programmes dans ce secteur d'activité.

Le CPNC souhaite donc permettre aux collèges l'utilisation optimale des CFC.

### 1.2 ASSURER LE MAINTIEN ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Le personnel enseignant à la formation continue doit détenir en tout temps les compétences requises à sa fonction. Il importe donc de s'assurer de la mise à jour de ses compétences.



**1.3 MINIMISER LES RESTRICTIONS À L’EMBAUCHE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS À LA FORMATION CONTINUE**

La clause visant à empêcher le cumul d’emplois est apparue à la convention collective dans un contexte de pénurie d’emploi et visait à assurer le partage équitable du travail. En période de plein emploi, cette clause constitue un frein à l’embauche de personnel enseignant qualifié et n’a plus sa raison d’être.

**1.4 ASSURER TOUTE EMBAUCHE NÉCESSAIRE À LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS À LA FORMATION CONTINUE**

La formation continue a recours à l’expertise du personnel enseignant pour des tâches en sus de la prestation de cours (rencontres de concertation, encadrement particulier, etc.). Il s’avère pertinent de prévoir pour ce personnel enseignant des modalités d’engagement qui respectent la souplesse essentielle au bon fonctionnement de la formation continue.

## 2. LA GESTION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

### ***Reconnaître la place centrale des comités de programme dans le cycle de gestion des programmes d'études***

Dans la continuité du Renouveau de l'enseignement collégial, des notions de comité de programme et de coordonnatrice et coordonnateur de programme ont été ajoutées à la convention collective du personnel enseignant en 2000-2002. Toutefois, seule une description sommaire du mandat du comité de programme y a été introduite.

Dans la convention collective 2010-2015, les fonctions de l'assemblée départementale et le mandat de la coordonnatrice et du coordonnateur de département ont fait l'objet d'une mise à jour importante, alors que seulement quelques précisions ont été apportées aux fonctions du comité de programme. Les activités exercées par la coordonnatrice et le coordonnateur de programme, pour leur part, y apparaissent de façon sommaire.

À la suite de la publication par la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial de la mise à jour du *Cadre de référence* sur l'évaluation des politiques institutionnelles d'évaluation des programmes d'études en 2011, les collèges ont révisé leur politique institutionnelle de gestion de programmes de sorte qu'ont été précisés localement les rôles et les responsabilités des coordonnatrices et des coordonnateurs de programme et des comités de programme sans que cela soit reflété dans la convention collective.

Dans cette perspective, il y a lieu de mieux définir cette réalité et ainsi, de mieux cerner l'apport du comité de programme, notamment en ce qui concerne :

- l'admission et les activités d'accueil des étudiantes et des étudiants dans les programmes d'études;
- les analyses de cheminement et de réussite des étudiantes et des étudiants ainsi que du taux de diplomation;
- l'approbation des plans-cadres et des plans de cours multidisciplinaires;
- la concertation interdisciplinaire;
- les recommandations au collège quant aux ressources humaines et matérielles associées au programme.

Considérant le déplacement de certaines responsabilités départementales vers les comités de programme, la répartition des ressources de coordination entre les départements et les programmes n'est plus adéquate.

Afin de permettre au comité de programme de jouer pleinement son rôle, le CPNC souhaite modifier la convention collective pour, notamment :

#### **2.1 PRÉCISER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DE LA COORDONNATRICE, DU COORDONNATEUR ET DU COMITÉ DE PROGRAMME**

Les rôles et les responsabilités de la coordonnatrice, du coordonnateur et du comité de programme définis à la convention collective doivent refléter l'évolution qu'ils ont connue.

**2.2 CLARIFIER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DU COORDONNATEUR DE DÉPARTEMENT ET DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE RELATIVEMENT À LEUR PARTICIPATION À LA GESTION DES PROGRAMMES**

Le partage des responsabilités doit être précisé afin de tenir compte de la nécessaire complémentarité des rôles.

**2.3 REVOIR LA RÉPARTITION DES RESSOURCES ENTRE LES COORDINATIONS DÉPARTEMENTALES ET LES COORDINATIONS DE PROGRAMME**

La répartition des ressources prévues au volet 2 de la convention collective pour la coordination de programme doit être revue pour tenir compte des responsabilités accrues des coordonnatrices et des coordonnateurs de programme.

### 3. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

#### ***S'assurer que le personnel enseignant réponde en tout temps aux exigences de sa profession***

La réussite des étudiantes et des étudiants est la raison d'être des cégeps et elle est au cœur des priorités et des actions de tous les acteurs qui y œuvrent. Afin de mieux soutenir la réussite éducative, d'offrir des services de qualité et de répondre, notamment, à la diversification accrue des besoins des étudiantes et des étudiants et à l'évolution rapide des sciences et des technologies, les collèges doivent évaluer et développer les compétences de tout le personnel enseignant.

Dès l'embauche d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, il importe d'assurer son insertion professionnelle : l'apport de tous les intervenants pédagogiques est alors nécessaire pour faciliter son intégration à la profession.

Par ailleurs, bien que le personnel enseignant demeure le premier responsable du développement de ses compétences et de sa mise à jour disciplinaire tout au long de sa carrière, il est de la responsabilité des collèges d'assurer l'acquisition et le maintien des compétences de tout le personnel enseignant.

Le CPNC souhaite apporter des modifications à la convention collective pour, notamment :

#### **3.1 INTRODUIRE UNE PÉRIODE DE PROBATION ET ASSUJETTIR LA PRIORITÉ D'ENGAGEMENT ET L'OBTENTION DE LA PERMANENCE À UNE ÉVALUATION POSITIVE**

Aux fins de l'obtention de la priorité d'engagement et de la permanence, les collèges doivent s'assurer que le personnel enseignant réponde aux exigences de l'emploi. Or, les dispositions actuelles de la convention collective font en sorte qu'un collègue doit parfois accorder une priorité d'engagement ou une permanence sans avoir pu procéder à l'évaluation du rendement et des compétences de l'enseignante ou de l'enseignant.

Il y a donc lieu de revoir les dispositions de la convention collective afin d'introduire une période de probation et d'assujettir l'obtention de la priorité d'engagement et de la permanence à une évaluation positive, laquelle doit tenir compte du temps réellement travaillé.

#### **3.2 ASSOULPIR LES MODALITÉS RÉGISSANT LE RETRAIT DE LA PRIORITÉ D'ENGAGEMENT**

La date du 1<sup>er</sup> juin pour le non-octroi de la priorité d'emploi n'est pas adaptée à la réalité de l'enseignement dans les collèges. Lorsque cela est nécessaire, le collègue doit pouvoir procéder à ce non-octroi en tout temps.

#### **3.3 PRÉCISER LA CONTRIBUTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT DANS LE PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS**

Considérant l'importance pour la rétention du personnel enseignant d'une insertion professionnelle réussie, il y a lieu de préciser le rôle que doivent jouer le personnel enseignant et les coordonnatrices et les coordonnateurs de département et de programme dans ce processus.

**3.4 INSCRIRE À LA CONVENTION COLLECTIVE L'OBLIGATION DE PERFECTIONNEMENT POUR TOUT LE PERSONNEL ENSEIGNANT**

À l'enseignement supérieur, le perfectionnement dans les champs de compétences disciplinaires, pédagogiques, langagières et numériques fait partie de la tâche de tout le personnel enseignant. Il apparaît donc essentiel d'enchâsser cette obligation dans la convention collective.

**3.5 REVOIR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT**

Afin d'assurer une utilisation optimale des sommes prévues au budget de perfectionnement, il est nécessaire de conférer au comité de perfectionnement un caractère consultatif pour permettre au collège de procéder en cas de désaccord.

**3.6 S'ASSURER QUE TOUT LE PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ENSEIGNEMENT RÉGULIER AIT FAIT L'OBJET D'UNE RECOMMANDATION POSITIVE DU COMITÉ DE SÉLECTION DE CE SECTEUR**

Une enseignante ou un enseignant en provenance de la formation continue peut exercer une priorité d'emploi sans que sa candidature ait été retenue par un comité de sélection de l'enseignement régulier. Il apparaît donc nécessaire que la candidature d'une enseignante ou d'un enseignant provenant de la formation continue soit recommandée par un comité de sélection de l'enseignement régulier, et ce, afin de s'assurer qu'il réponde aux exigences de ce secteur.

## 4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

### ***Adapter la convention collective aux réalités des collèges, dans une perspective d'efficience et de saine gestion des fonds publics***

L'évolution du réseau collégial entraîne la nécessité d'adapter la convention collective. Dans cette perspective, il s'avère essentiel de favoriser l'efficience en matière de gestion des ressources humaines et de répartir les ressources disponibles en fonction des besoins des collèges. Cette répartition doit être faite de manière à assurer aux collèges la souplesse requise à une gestion optimale des ressources pédagogiques.

Le CPNC souhaite modifier la convention collective en vue de, notamment :

#### **4.1 RECONSIDÉRER LA VALEUR DE LA CI MAXIMALE**

La diminution de la CI maximale à 85 unités dans la convention collective 2015-2020 a eu des impacts sur la gestion des ressources enseignantes entre les disciplines, générant des difficultés dans la répartition des charges d'enseignement dans les départements. Il y a donc lieu de revoir la valeur maximale de la CI et en conséquence, les ressources qui sont dédiées à cette fin.

#### **4.2 ACTUALISER LA RÉPARTITION DES RESSOURCES FIXES**

Le modèle de répartition des ressources fixes ne tient pas compte de la fluctuation de l'effectif étudiant entre les collèges et de la cartographie des programmes d'études. Il est donc impératif de revoir la répartition des ressources fixes pour mieux refléter la réalité du réseau collégial.

#### **4.3 REVOIR CERTAINES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

La saine gestion des fonds publics impose de revoir certaines modalités d'application de la sécurité d'emploi, dans la perspective d'optimiser les remplacements.

#### **4.4 FACILITER LE TRANSFERT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS ENTRE COLLÈGES**

La convention collective prévoit le transfert volontaire pour les enseignantes et enseignants mis en disponibilité. Par ailleurs, à l'exception de l'échange intercollèges, il n'y a aucune autre disposition de la convention collective qui favorise la mobilité du personnel enseignant sans perte de droits. Considérant que la nouvelle génération a un intérêt plus marqué pour le changement et la mobilité, que la conciliation travail-famille nécessite parfois de longs déplacements, que certaines régions ont des besoins de main-d'œuvre spécifiques, il y aurait lieu d'assouplir les procédures entourant les échanges intercollèges entre enseignantes et enseignants permanents ou encore de modifier l'ordre de priorité d'engagement sur un poste ou sur une charge annuelle de remplacement.

## 5. LE DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU COLLÉGIAL

### ***Simplifier les processus de mise en œuvre des projets des collèges afin d'assurer leur développement et celui du réseau collégial***

Les collèges développent des créneaux tels que la formation à distance (FAD), l'ouverture de sites d'enseignement ou encore des activités de recherche. Il importe d'en faciliter la mise en œuvre.

Les outils technologiques permettent une offre de formation diversifiée, notamment en élargissant l'accès aux études supérieures. Or, les délais de consultation auprès de la partie syndicale freinent la mise en œuvre des projets de développement de la formation à distance des collèges, de sorte que l'offre de formation arrive tardivement en réponse aux besoins de main-d'œuvre.

L'ouverture de Centres d'études collégiales (CEC) s'inscrit également dans un objectif d'accessibilité aux études supérieures, qui est le fondement même de l'existence des cégeps. À cet effet et bien qu'elle vise la pérennité, l'ouverture d'un CEC se fait d'abord à titre expérimental, d'où l'importance de ne pas reconnaître d'emblée l'existence de postes dans les disciplines d'enseignement offertes. De plus, il y a lieu de statuer préalablement sur l'application de certaines dispositions de la convention collective lorsque le collège et son CEC sont considérés comme distincts.

Sous un autre angle, la recherche a acquis une grande importance dans plusieurs collèges, favorisant ainsi le développement du réseau. Dans certains cas, la subvention aux fins de recherche est liée à l'expertise d'une enseignante ou d'un enseignant. Or, lorsque le porteur d'un projet fait partie du personnel enseignant non permanent, l'application des règles de la priorité d'engagement peut empêcher de le lui confier.

Afin de mieux soutenir le développement des collèges, le CPNC souhaite modifier la convention collective afin de, notamment :

#### **5.1 RETIRER LES OBLIGATIONS DE CONSULTATION PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE EN LIEN AVEC LES NOUVEAUX MODÈLES D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT**

Les obligations de consultation auprès de la partie syndicale et les délais qui y sont associés freinent parfois le développement de la FAD.

#### **5.2 INTRODUIRE UNE ANNEXE PRÉCISANT LES MODALITÉS APPLICABLES LORS DE L'OUVERTURE D'UN CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES**

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, il est nécessaire de préciser les sujets pour lesquels le CEC et son collège d'origine sont considérés comme distincts.

De plus, pendant la période expérimentale, aucun poste ne doit être créé pour ne pas octroyer de permanence, et ce, aussi longtemps que la pérennité du CEC n'est pas assurée.

**5.3 PERMETTRE AU PERSONNEL ENSEIGNANT NON PERMANENT AYANT UNE PRIORITÉ D'ENGAGEMENT DE RÉALISER DES FONCTIONS DE RECHERCHE**

L'expertise du personnel enseignant non permanent sans charge d'enseignement à l'égard de la recherche doit être reconnue en favorisant son engagement sans cumul de l'ensemble des droits prévus à la convention collective.



## 6. LES AUTRES OBJETS

Le CPNC propose aussi d'apporter des ajustements à la convention collective afin de régler certains problèmes récurrents en termes de gestion ou d'application de la convention.

### 6.1 INFORMATIONS SYNDICALES

Les dispositions de la convention collective doivent être modifiées afin de réduire le nombre d'informations à transmettre au Syndicat et afin que ces informations respectent la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

### 6.2 COMITÉS PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE

Certains mandats des comités nationaux prévus à la convention collective doivent être actualisés afin de répondre aux préoccupations des parties, alors que d'autres comités ne sont plus pertinents et doivent en conséquence être retirés de la convention collective.

### 6.3 COMMISSION PÉDAGOGIQUE

Considérant qu'en 1993, l'instauration de la Commission des études par la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* a rendu caduque la Commission pédagogique, il y a lieu de retirer la Commission pédagogique de la convention collective.

### 6.4 MESURES DISCIPLINAIRES

La convention collective prévoit que les avis et remarques défavorables adressés au personnel enseignant ou toute pièce incriminante ne peuvent être utilisés contre lui s'il s'est écoulé 12 mois sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire lui ait été communiqué. Or, compte tenu des absences parfois prolongées de l'enseignante ou de l'enseignant durant cette période (invalidité, maternité ou tout autre congé), il importe de soustraire toute absence de ce délai d'un an.

### 6.5 COMITÉ DE RÉVISION DE NOTE

La présence de l'enseignante ou de l'enseignant concerné par la révision de note au comité constitue une apparence de conflit de rôles et représente pour l'étudiante ou de l'étudiant un déni de justice naturelle. En conséquence, l'enseignante ou l'enseignant visé par la demande de révision de note ne doit pas faire partie du comité de révision de note.

#### **6.6 FRAIS ET HONORAIRES DE L'ARBITRE DE GRIEF**

Dans le cas d'un grief partiellement accueilli, des litiges surviennent quant à la partie qui doit assumer les frais et honoraires de l'arbitre. Il s'avère nécessaire, dans un souci d'efficacité et d'équité, de préciser que c'est à l'arbitre de déterminer le partage des frais et honoraires.

#### **6.7 ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE TRAITEMENT**

Contrairement à ce qui existe dans d'autres secteurs, la convention collective n'a pas prévu de période d'admissibilité minimale à l'assurance traitement. Il s'avère nécessaire de prévoir une période de qualification avant de pouvoir avoir droit à des prestations d'assurance traitement.

#### **6.8 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ**

Le CPNC propose de réviser ou de clarifier les clauses de la convention collective qui prévoient les effets sur le traitement dans le cas où les modifications sont apportées aux règles d'évaluation de la scolarité et dans le cas d'une erreur à l'attestation officielle de scolarité.

