

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU COLLÈGE
AHUNTSIC

ET

LE COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL
D'AHUNTSIC

SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE 2006-2010

MARS 2006

ENTENTE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

À l'exception de la section traitant de la Commission des études, la présente lettre d'entente ne s'inscrit pas dans le cadre de l'annexe A de la loi 37 et par conséquent ne sera pas déposée au ministère du Travail.

1. BUT ET PRINCIPES DE L'ENTENTE

1.1 But

Rechercher l'harmonie dans les relations de travail, en vue du maintien de la qualité de vie et de la qualité de l'enseignement au Collège et faciliter la mise en œuvre de la convention collective 2006-2010

1.2 Principes

- favoriser une approche de résolution de problèmes dans le cas de sujets litigieux touchant les relations de travail;
- avoir une attitude ouverte et d'écoute en maintenant un lien de communication permettant l'échange d'information et la discussion sur des problèmes particuliers;
- permettre la tenue de rencontres dans le cas de toute situation urgente et ne pouvant être traitée dans le cadre des comités prévus à la convention collective;
- mettre en place tous les moyens permettant aux diverses composantes du Collège d'exercer pleinement leurs responsabilités en ce qui concerne le développement des programmes d'études.

2. CONTENU DE L'ENTENTE

La présente entente porte essentiellement sur les points :

- la participation des enseignantes et des enseignants au Conseil d'administration;
- l'harmonisation des dispositions de la loi 82 relatives à la Commission des études avec celles de la convention collective relatives à la Commission pédagogique, de la loi 142 et de l'entente FNEEQ-CPNC
- la distribution de la tâche d'enseignement;
- la protection des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité et l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à statut précaire;
- les programmes d'études;
- l'organisation de l'année académique;
- le programme d'accès à l'égalité et la priorité d'emploi;
- le programme d'aide aux salarié-es et la politique d'assistance professionnelle;
- la santé et sécurité au travail;
- la politique contre le harcèlement psychologique et la violence au travail.

3. LA PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.1 Modalités de désignation des membres enseignants au Conseil d'administration

CONSIDÉRANT QUE :

- l'article 8 de la Loi des collèges stipule que la désignation des membres enseignants du Conseil doit se faire par les enseignantes et les enseignants.

IL EST CONVENU QUE :

- le SPECA désigne les représentants des enseignantes et des enseignants siégeant au Conseil d'administration.

3.2 Participation des membres enseignants aux délibérations du Conseil

CONSIDÉRANT QUE :

- l'article 12 de la Loi des collèges limite le droit des membres du Conseil ayant le statut d'employé de participer aux délibérations de l'assemblée;
- tout en préservant la légalité des décisions du Conseil, certains assouplissements peuvent être apportés aux règles d'application de cet article 12;
- l'intention du gouvernement est à l'effet de confier l'administration des cégeps aux principaux intéressés (Référence – lettre de madame Marois du 5 novembre 1998 concernant la loi 82);
- les enseignantes et les enseignants constituent un des groupes intéressés.

IL EST CONVENU :

- de permettre l'expression du point de vue des membres enseignants sur toute question traitée au Conseil d'administration;
- de n'invoquer l'article 12 que dans les cas patents de conflits d'intérêt, notamment lors de décisions relatives au plan d'effectifs et à la désignation du personnel cadre et hors-cadre.

4. LA COMMISSION PÉDAGOGIQUE ET LA COMMISSION DES ÉTUDES

CONSIDÉRANT QUE :

- la Commission des études est un organisme institutionnel dont l'importance et l'influence dépendent de sa crédibilité auprès de l'ensemble des intervenants de la communauté collégiale;
- le directeur des études assume la présidence de la Commission des études en vertu de la Loi sur les collèges;
- la loi 82 met en place une Commission des études dont le mandat spécifique est de s'occuper des programmes d'études et de divers règlements et politiques institutionnelles;

- l'implantation de la Commission des études dans la convention collective fait toujours référence aux dispositions de la convention traitant de la Commission pédagogique et est encadrée par les dispositions de la loi 142 adoptée en décembre 2005 et à l'entente FNEEQ-CPNC s'inscrivant dans celle-ci.

IL EST CONVENU QUE :

- l'arrangement local signé entre les Parties et déposé au ministère du travail le 8 mai 1996 en vertu de l'Annexe relative aux «Arrangements locaux» (Annexe VIII-1 de la convention collective 2000-2002) est reconduit et fait partie de cette lettre d'entente; l'objectif de cet arrangement demeure d'harmoniser les dispositions de la loi relatives à la Commission des études avec celles de la convention collective ainsi que de préciser le cadre dans lequel évoluera la Commission des études et d'élaborer son fonctionnement et le processus de désignation de ses membres;
- cet article doit être interprété à la lumière de la clause 4-5.01 de la convention collective 2006-2010 se lisant ainsi
 - *l'arrangement local, au sens de la clause 4-5.17 de la convention collective échu le 30 juin 2002, lequel constitue une entente au sens de l'article 58 de la loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (LRQ ch. 8,2) est reconduit et fait partie intégrante de la convention collective. Cette entente peut être modifiée selon les dispositions des articles 59 et suivants de ladite loi. Il en est de même de toute entente portant sur la Commission pédagogique et il y a abrogation de l'Annexe VIII-1 de la convention collective 2000-2002.*
- le Collège aménage l'horaire des enseignantes et des enseignants membres de la Commission des études de façon à ce qu'ils puissent participer aux réunions régulières et les remplace sans imputation à la masse salariale en cas de conflit d'horaire avec leur charge à l'enseignement régulier;
- le projet d'allocation des ressources inclut un maximum de 2 ETC pour le dégrèvement des personnes représentant les familles de programmes d'études à la Commission des études.

5. LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

5.1 Comité technique sur la tâche

CONSIDÉRANT :

- la lourdeur du processus de gestion de la tâche d'enseignement (formule d'allocation complexe, dossier programmes, etc.).

IL EST CONVENU :

- de maintenir le comité technique sur la tâche (sous-comité du CRT) pour faire toute recommandation au comité des relations du travail qu'il juge pertinente relativement à la distribution des cours entre les disciplines et à la distribution annuelle des tâches (à partir du mécanisme de distribution des tâches prévu à la convention collective) et pour recommander toute modification à l'entente actuelle sur la distribution des tâches;

- que le comité technique sur la tâche suive, tout au long de l'année, l'évolution de la clientèle;
- que le comité technique sur la tâche suive le processus de révision des programmes d'études et ses répercussions sur la tâche d'enseignement.

Ce comité est formé de membres du CRT dont deux cadres et deux membres du SPECA, désignés respectivement par les Parties.

5.2 Distribution de la charge d'enseignement

CONSIDÉRANT QUE :

- la convention collective 2006-2010 introduit des modifications aux modalités de l'allocation des ressources enseignantes en ce qui a trait aux fonctions autres que celles strictement destinées à la prestation des cours, des stages et des laboratoires;
- les modifications prévues à la convention collective 2006-2010 n'ont notamment pas apporté de nouvelles ressources permettant d'alléger le paramètre préparation (Hp) et le paramètre prestation de cours (Hc);
- la dimension programmes est intégrée dans la tâche des enseignantes et des enseignants et que l'ajout des ressources ne répond pas aux attentes des Parties locales;
- la convention collective 2006-2010 a reconduit les grands principes de répartition des enseignantes et des enseignants à l'enseignement régulier entre les collèges et entre les disciplines et que l'allocation globale générée par le volet 1 de l'enseignement régulier demeure prérogative du gouvernement lequel doit en communiquer les paramètres aux parties au plus tard le 31 mars de chaque année ;
- la convention de 2006-2010 permet de maintenir le mode local de distribution des ressources entre les disciplines convenu dans les lettres d'entente de 1994, de 1996 et de 2000;
- la convention collective 2006-2010, maintient la «Lettre d'entente relative à l'augmentation du taux de réussite des étudiantes et des étudiants et à la réduction des coûts qu'entraîne la reprise des cours échoués», laquelle prévoit une heure d'encadrement supplémentaire à ajouter à la tâche des enseignantes et des enseignants.

IL EST CONVENU QUE :

- le Collège continue de prôner l'allègement de la tâche des enseignantes et des enseignants auprès des instances concernées;
- les Parties reconduisent les grands principes de l'entente sur la tâche intervenue en novembre 1988, telle qu'actualisée dans l'entente intervenue au CRT du 15 avril 1992 et auxquels les ajustements découlant de la convention collective 2006-2010 sont intégrés.

Cette entente prévoit :

- que le nombre d'enseignantes et d'enseignants résultant du mode d'allocation des ressources enseignantes à l'enseignement régulier (chapitre 4, chapitre 8 et

annexe I-9 de la convention collective)¹ soit attribué en exclusivité à des tâches d'enseignement telles que définies au volet I de la convention collective 2006-2010, à la coordination départementale et des stages, à l'exception des ressources prévues à la présente lettre d'entente;

La procédure de distribution prévoit :

- que l'on distribue en avril, sur la base des prévisions de clientèle, un minimum de 98% des ressources, l'objectif étant de tendre vers 99%;
- que la répartition des ressources entre les disciplines se fasse selon une formule reprenant les grands principes de la formule nationale de la convention collective 2006-2010 mais comportant les particularités suivantes:
 - le nombre de cours-groupe est établi en tenant compte du nombre de locaux d'enseignement disponibles et des contraintes physiques limitant la capacité d'accueil dans certains locaux (nombre de cours-groupe généré en fonction des prévisions d'inscription tenant compte du plafond local et non en fonction du Nej ayant existé jadis dans les conventions collectives);
 - pour préserver les postes permanents et les emplois non-permanents, un maximum de 2% de l'allocation totale peut être distribué; ces allocations additionnelles spéciales ne doivent pas dépasser 10% de l'allocation de la discipline et en aucun cas excéder 1 ETC, à moins d'entente contraire en CRT;
 - pour éviter les dépassements de CI dus au calcul du facteur (NES-160)², des ressources additionnelles sont allouées aux disciplines concernées après entente au CRT; cette allocation est calculée en fonction du nombre de groupes créés et des NES prévus; une fois cette allocation accordée, le département doit assumer les besoins d'enseignement et se répartir la tâche de manière à minimiser les CI en tenant compte du NES. Cette distribution des ressources (NES-160)² se fera sur la base des besoins moyens des 3 dernières années, à moins que les cours existent depuis moins de 3 ans. Les départements ont la responsabilité d'éviter que les enseignantes et les enseignants dépassent le 160 étudiants/session;
 - pour contrer les déséquilibres de tâches découlant des pertes de clientèles de l'automne à l'hiver, un maximum de 1,5% de l'allocation totale annuelle ponctionné dans l'allocation d'hiver peut être injecté à la session d'automne, aux deux conditions suivantes :
 - que cela ne provoque pas de mise en disponibilité;
 - que chaque département puisse réaménager son allocation automne-hiver pour maximiser l'emploi des non-permanents et optimiser l'ouverture de postes;
- qu'aux fins d'éviter qu'un enseignant ou enseignante encadre 160 élèves à chacune des deux sessions d'une même année académique ou ait plus de 10 préparations durant une année académique et dans le but de limiter les mises en disponibilité et les charges à temps partiel, les Parties réservent 6,5 ETC à même l'ensemble des ressources enseignantes allouées au Collège Ahuntsic pour qu'ils soient distribués de façon ad hoc entre les disciplines, après entente au CRT, dans le but d'atteindre les objectifs précédemment décrits.

¹ Chapitre 4 – Organisation du travail, Chapitre 8 – La tâche d'enseignement et son aménagement – Annexe I-9 Lettre d'entente sur les garanties

- que les départements se répartissent la tâche de manière à minimiser les CI en tenant compte de tous les facteurs intervenant dans le calcul de la CI; tout dépassement de CI devra être assumé par le département;
- que les cours d'appoint ou préalables proposés aux élèves n'aient pas pour effet de leur soustraire un cours obligatoire, de concentration, de spécialisation ou complémentaire, à l'exception des élèves qui se seraient vus reconnaître de tels cours dans d'autres collèges;
- que le résiduel de la masse salariale d'une année donnée soit entièrement transféré à la masse salariale de l'année suivante;
- que les enseignantes et les enseignants octroyés au Collège au titre des volets 2 et 3 de la convention collective 2006-2010, notamment les ressources pour :
 - la coordination départementale;
 - la coordination des comités de programmes;
 - les activités particulières d'encadrement des étudiants;
 - la participation aux activités de programmes;
 - la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes;
 - les fonctions connexes;
 soient distribuées, après entente entre les Parties.
- que l'allocation maintienne onze (11) charges à temps complet à l'éducation permanente, dans la mesure où l'offre de cours le permettra.

5.3 Ressources liées au développement des programmes

CONSIDÉRANT QUE :

- la nouvelle convention collective introduit davantage la dimension programmes dans la tâche des enseignantes et des enseignants;
- de tout temps, le Collège n'a pas utilisé à des fins de coordination départementale la totalité des ressources prévues à cette fin;
- au cours des dernières années une partie du résidu des ressources de coordination a été utilisée pour des tâches requises par certains programmes.

IL EST CONVENU :

- que les ressources liées au développement des programmes font partie intégrante des ressources allouées au département et/ou à la discipline jusqu'à concurrence d'un maximum de 2% de l'allocation totale ²;
- qu'en plus de ces ressources, un maximum de 5,29 ETC soit réservé pour des activités liées aux programmes d'études (élaboration – mise en œuvre – évaluation perfectionnement – recherche pédagogique – et un minimum de 0,49 ETC au volet recrutement de l'entente sur le développement de programmes, etc.) après accord en comité des relations du travail;

² Conformément à une entente sectorielle antérieure réglant notamment le dossier du 3,57%, de réduction de la masse salariale laquelle reconnaissait un alourdissement récurrent de la tâche de 2%.

- qu'en ce qui concerne l'allocation convenue entre les Parties dans cette lettre d'entente pour fins d'activités programmes, la procédure de distribution suivante soit respectée :
 - avant chacune des sessions, appel de projets pour les activités reliées au développement des programmes;
 - étude de ces projets par un sous-comité du comité technique de la tâche; le sous-comité devra entre autres baser ses recommandations sur les priorités déterminées par la Commission des études;
 - choix définitif des projets et ajout des allocations retenues dans les ressources départementales du printemps ou de l'automne par le comité des relations du travail sur recommandation du sous-comité technique de la tâche.
- que les ressources prévues pour ces fonctions ne peuvent être transformées en argent.

5.4 Libération syndicale

CONSIDÉRANT QUE :

- d'après la convention collective, le Collège est tenu d'attribuer une (1) enseignante ou un (1) enseignant ETC pour fins de libération syndicale;
- la libération syndicale est de nature à favoriser la résolution des problèmes touchant les relations de travail et à améliorer la qualité des échanges.

IL EST CONVENU QUE :

- le Collège attribue, pour la durée de la présente convention l'équivalent de trois virgule trois (3,3) charges à temps complet à titre de libération syndicale (le 0,3 ETC devant permettre une libération d'au moins 5 périodes). Par ailleurs, 0,5 ETC sera attribué à un ou des membre-s du SPECA par l'Exécutif syndical pour les fins de la Commission des études.

5.5 Gestion des ressources par les départements

CONSIDÉRANT QUE :

- de tout temps les départements ont assuré la distribution de leurs ressources enseignantes suivant leurs propres règles.

IL EST CONVENU QUE :

- les départements gèrent à leur façon les ressources enseignantes qui leur sont attribuées aux diverses fins d'enseignement et de fonctions programmes réservant, s'ils le désirent, une partie de ces ressources pour des tâches spécifiques; ceci ne doit cependant pas avoir pour effet de réduire la décharge accordée pour la coordination départementale ni de s'attribuer des fonctions réservées aux autres catégories d'emplois non plus que de pénaliser nommément un ou des enseignantes ou enseignants qui ne s'impliqueraient pas dans des activités liées à l'heure d'encadrement et/ou aux activités programmes;
- l'entente intervenue entre les Parties sur le mode d'évaluation des allocations pour fin de coordination départementale le 20 avril 1995 est reconduite.

5.6 Heure d'encadrement

Que la gestion de l'heure de disponibilité prévue dans la «Lettre d'entente relative à l'augmentation du taux de réussite des étudiantes et des étudiants et à la réduction des coûts qu'entraîne la reprise des cours échoués» de la convention collective se fasse à partir des paramètres suivants :

- conformément aux balises développées par la Commission des études, l'objectif des projets est de garantir une certaine cohérence des activités départementales réservées à cette fin. Ceux-ci ne doivent donc pas s'inscrire dans un modèle standard, le Collège visant à favoriser la pluralité de ces derniers. Chaque département, qu'il soit du secteur général ou secteur technique, devra tenir compte des problématiques qui lui apparaissent les plus importantes pour la réussite des étudiantes et des étudiants et façonner son projet en conséquence;
- le comité des relations du travail reçoit de plus les projets pour s'assurer de la conformité de ceux-ci avec la convention collective 2006-2010 et avec cette lettre d'entente;
- les départements sont responsables des projets d'encadrement spécifique qui seront mis en œuvre à partir de cette heure additionnelle; il appartient donc aux départements de prendre les décisions qui concernent la nature des projets qu'ils vont soumettre;
- chaque enseignante et chaque enseignant (à temps complet ou à temps partiel) doit assumer une participation au projet spécifique de son département proportionnelle à sa tâche. Tout recours à une augmentation de la CI découlant de l'application de l'Annexe traitant de la «Lettre d'entente relative à l'augmentation du taux de réussite des étudiantes et des étudiants et à la réduction des coûts qu'entraîne la reprise des cours échoués» de la convention collective 2006-2010 est donc exclu. La participation des enseignantes et des enseignants peut, compte tenu des projets départementaux, se faire de façon non-uniforme dans le temps.

6. LA PROTECTION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS MIS EN DISPONIBILITÉ ET L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À STATUT PRÉCAIRE

CONSIDÉRANT QUE :

- les Parties cherchent à minimiser les mises en disponibilité des enseignantes et enseignants, et à favoriser l'emploi chez des personnes à statut précaire;
- les ressources enseignantes doivent être attribuées prioritairement à l'enseignement.

IL EST CONVENU QUE :

6.1 Philosophie de gestion

La philosophie du Collège vise une implication maximale de son personnel (notamment de son personnel enseignant) dans l'ensemble de ses activités. De pair avec cette implication, les enseignants s'attendent à ce que le Collège reconnaisse leur engagement par une protection maximale de leurs emplois ce à quoi le Collège souscrit dans toute la mesure du possible et dans le respect des règles régissant ses obligations. Cet objectif peut se traduire par une mise à jour des compétences de chacun de ses enseignants, par une adaptation de ses programmes par rapport aux

disciplines présentes dans l'institution, par un ajustement de ses programmes en tenant compte des ressources disponibles lorsque la chose est possible ou encore par divers autres dispositifs agréés par les Parties le tout dans le respect de la convention collective. C'est dans ce contexte que les Parties appliqueront cette entente pour la période 2002-2010.

6.2 Mises en disponibilité

- le Collège aura recours à une partie de l'allocation pour éviter des mises en disponibilité (article 5.2 de cette entente) après avoir utilisé tout moyen susceptible d'annuler une mise en disponibilité (congrés, préretraites, etc.). Que le CRT aura à se prononcer sur la nature des tâches confiées à ces personnes à partir d'une recommandation du département concerné et/ou conformément aux dispositions de la convention collective;
- tout surplus de ressources enseignantes dû à un dépassement de la prévision de la clientèle sera affecté à cent pour-cent (100%) à l'enseignement;
- le CRT soumettra un projet global de réaffectation des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité, le Collège utilisant à cette fin les budgets spéciaux dont il pourrait disposer.

6.3 Protection des enseignantes et des enseignants à statut précaire

Notamment dans l'application des clauses de la convention collective 2006-2010 des enseignantes et des enseignants conclue entre la Fédération Nationale des Enseignantes et des Enseignants du Québec (FNEEQ) et le Comité Patronal de Négociation des Collèges (CPNC), dans le cadre de la loi 142, concernant les priorités d'emploi à l'éducation permanente, en formation sur mesure et pour les cours d'été, les Parties locales conviennent de ce qui suit :

Engagement

- le recrutement, la sélection et l'engagement du personnel enseignant se font suivant la politique adoptée au comité des relations du travail le 5 novembre 1990.

Priorité des medes et non-permanents d'une discipline

- les medes et les non-permanents d'une discipline ont les priorités suivantes : les Parties reconnaissent une priorité d'emploi absolue sur les cours crédités à l'éducation permanente, en formation sur mesure et sur les cours d'été aux enseignantes et enseignants du collège (medes de la discipline et non-permanents de la discipline), et ce jusqu'à complétion d'une pleine charge annuelle d'enseignement pour une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité et jusqu'à complétion d'un salaire équivalent temps complet pour une enseignante ou un enseignant non-permanent;
- les Parties reconnaissent que les enseignantes et les enseignants mis en disponibilité n'ont cependant aucune obligation à accepter des cours en formation sur mesure qui se donneraient en dehors de la plage horaire de 8h à 18h du lundi au vendredi inclusivement;

- les Parties reconnaissent que l'attribution des cours spécifiques à ces enseignantes et enseignants relève cependant des politiques départementales dans ce domaine.

La distribution des cours non-attribués en vertu du paragraphe précédent, aussi bien pour l'éducation permanente que pour la formation sur mesure (créditée ou non-créditée) et pour les cours d'été se fait de la façon suivante: par l'entremise de la coordonnatrice ou du coordonnateur de département, et à partir de la liste de candidates et candidats du département ayant été sélectionnés pour des fins d'enseignement et des politiques départementales sur l'engagement à l'éducation permanente, en formation sur mesure et pour les cours d'été, le département recommande à la coordonnatrice ou au coordonnateur à l'enseignement les enseignantes et les enseignants à engager à l'éducation permanente, en formation sur mesure et pour les cours d'été.

Rémunération des coordonnatrices et coordonnateurs de département

Les Parties conviennent de prolonger le mode de rémunération actuel des coordonnatrices ou des coordonnateurs des départements responsables de l'octroi d'un cours-groupe à une enseignante ou un enseignant et de l'encadrement nécessaire mais conviennent que le comité des relations du travail rediscutera de cette question dès l'automne 2006 pour décision sur le quantum de ladite rémunération.

Responsabilités des enseignantes et des enseignants impliqués dans ces cours

- pour les enseignantes et les enseignants dispensant les cours:
 - l'enseignante ou l'enseignant engagé soumet son plan de cours à la coordonnatrice ou au coordonnateur de département qui le remet à la coordonnatrice ou au coordonnateur à l'enseignement pour approbation en conformité avec la politique institutionnelle du plan de cours détaillé;
 - l'enseignante ou l'enseignant s'engage à respecter toutes les politiques pédagogiques établies par le Collège et le département.
- pour la coordonnatrice ou le coordonnateur de département
 - la coordonnatrice ou le coordonnateur de département s'assure que tous les aspects reliés à la pédagogie du cours en question sont conformes aux politiques établies par le Collège et le département;
 - la coordonnatrice ou le coordonnateur de département assure une présence effective équivalent à deux heures par session auprès des enseignantes et enseignants qui dispensent un enseignement à l'éducation permanente, aux cours d'été ou en formation sur mesure.

Dispositions particulières

- pour l'application de cette entente, les Parties conviennent que l'année scolaire commence avec la session automne pour se terminer avec la session été (automne, hiver, été);
- les cours dispensés à l'éducation permanente, en formation sur mesure (créditée) et aux cours d'été sont assujettis aux mêmes normes, pour le nombre

d'étudiantes et d'étudiants par groupe, que les cours dispensés à l'enseignement régulier du jour;

- la rémunération des enseignantes et des enseignants pour les cours de formation sur mesure non-crédités est celle prévue à la convention collective des enseignantes et des enseignants pour les charges de cours rémunérées au tarif horaire.

6.4 Suppléance

Les Parties conviennent que toute suppléance d'une durée de plus de 10 jours doit être rémunérée en fonction de la CI effectuée et ce rétroactivement au début de ladite suppléance. Ceci ne peut cependant avoir pour effet qu'une enseignante ou un enseignant soit rémunéré en CI pour une suppléance s'il effectue déjà une tâche équivalente à temps complet.

7. LES PROGRAMMES D'ÉTUDES

CONSIDÉRANT QUE :

- la Politique de gestion des programmes (PO-5) en vigueur au moment de la signature de la présente lettre d'entente a reçu l'approbation des diverses instances du Collège et constitue un outil de gestion faisant relativement consensus;
- les responsabilités accrues en matière de programmes doivent être exercées avec réalisme et s'inscrire au Collège dans un esprit de continuité.

IL EST CONVENU QUE :

- la Politique de gestion des programmes (PO-5) adoptée par le Conseil d'administration le 19 juin 1996 constitue le cadre général d'application permettant d'actualiser de manière satisfaisante les dispositions de la convention collective 2006-2010 relatives aux programmes d'études;
- les équipes de concertation composées d'équipes de base et d'équipes élargies de programmes sont donc réputées être les comités de programmes prévus à la convention collective;
- conformément aux pratiques établies, les équipes de base et les équipes élargies de programmes se réunissent en fonction des besoins relatifs aux phases de développement de leur programme selon le plan de travail de la Commission des études. Les enseignantes et les enseignants qui en sont membres sont désignés et mandatés par leur département;
- les Parties maintiendront le délai de six mois apparaissant à la clause 5-4.02 de la convention collective 1998-2002 pour les modifications de programmes.

8. LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Afin de répondre aux exigences de la convention collective 2006-2010 les Parties locales conviennent de reconduire la politique d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes adoptée par le Conseil d'administration le 29 avril 1992 et de finaliser une politique plus globale d'égalité en emploi à laquelle les deux Parties auront souscrit. Ceci aura pour conséquence de maintenir les critères habituels d'ancienneté, d'expérience et de scolarité dans l'octroi des postes et des charges et dans l'application de l'ensemble du mécanisme de sécurité d'emploi.

9. LE PROGRAMME D'AIDE AUX SALARIÉ-ES ET LA POLITIQUE D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE

CONSIDÉRANT QUE :

- la convention collective reconnaît la pertinence pour un Collège de se doter d'une politique d'aide aux enseignantes et enseignants qui n'ait pas pour effet d'invalider un programme déjà en place;
- l'intérêt des deux Parties à ce que le Collège se dote d'une politique permettant de baliser le traitement de conflits de nature pédagogique;
- des discussions préliminaires sur cette question ont déjà amené le Collège et le SPECA à distinguer l'aide aux salarié-es de l'assistance professionnelle.
- la satisfaction des Parties relativement au «programme d'aide aux employés» mis en place au Collège il y a quelques années.

IL EST CONVENU QUE :

- les Parties créent un comité composé de deux représentantes ou représentants du SPECA et de deux personnes cadres pour élaborer un projet de politique d'assistance professionnelle (PAP);
- les comités permanents soient consultés sur la politique d'assistance professionnelle (PAP) avant entente au CRT;
- que le programme d'aide aux employés ne soit pas modifié à moins d'entente entre les Parties.

10. LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CONSIDÉRANT QUE :

- la convention collective 2006-2010 réaffirme la nécessité de mettre en place un comité traitant de la santé et la sécurité au travail.

IL EST CONVENU QUE :

- l'actuel comité de santé et sécurité du Collège répond aux exigences de la convention collective 2006-2010 et qu'à partir de la date de signature de cette entente, trois enseignantes ou enseignants siégeront au dit comité.

11. LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

CONSIDÉRANT QUE :

- l'entente de principe faisant partie de la loi 142 comprend des stipulations à l'effet de créer un comité sur la violence et le harcèlement psychologique au travail.

IL EST CONVENU DE:

- former un comité où trois (3) enseignantes et enseignants désignés par le SPECA, deux (2) cadres du Collège. Ce comité aura comme principal mandat de faire des recommandations sur l'élaboration d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement psychologique comportant des mécanismes de prévention et de traitement des plaintes, politique ne pouvant être mise en place sans l'accord des Parties. Par entente entre les parties, le mandat de ce comité pourra aussi être confié à un autre comité déjà existant.

12. CADRE GÉNÉRAL DE L'ENTENTE

La signature de l'actuelle lettre d'entente annule les lettres d'entente convenues entre les Parties les 10 novembre 1988, 23 juin 1994 et 30 avril 1996 à l'exception de la lettre d'entente traitant de la Commission des études qui s'inscrit dans le cadre de l'annexe sur les «Arrangements locaux» de la convention collective des enseignantes et des enseignants et qui a été déposée au ministère du travail en vertu de l'annexe A de la loi 37.

Pour le Syndicat du personnel enseignant

Pour le Collège

Date : _____

Date : _____