



Balises pour encadrer l'attribution des congés de perfectionnement sans salaire prévus à la clause 7-3.00 de la convention collective du personnel enseignant

La prise de conscience des problématiques soulevées au cours des dernières années par l'attribution du congé de perfectionnement sans salaire, a conduit les membres de la direction (Service des ressources humaines et direction des services éducatifs) et de l'exécutif du SEECR à proposer des balises pour l'attribution des ces congés.

Principales problématiques soulevées :

En l'absence de balises convenues, au cours des années, ce congé a parfois été utilisé pour éviter un refus de tâche, ou encore, pour compléter une tâche ou pour assurer le maintien d'un lien d'emploi, et ce, même si le congé n'avait aucun lien avec un perfectionnement ou une expérience de travail pouvant en tenir lieu.

Ces situations peuvent avoir pour conséquence de créer des problèmes d'iniquité pour les personnes, puisque par l'obtention de ce congé, la personne continue de cumuler de l'**ancienneté** sans occuper une tâche et par le fait même, peut obtenir une **priorité plus élevée** au profit d'un collègue ayant cumulé son **ancienneté** en occupant réellement une tâche et en respectant les règles d'attribution de cette priorité.

1- CRITÈRES À PRENDRE EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION D'UN CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT SANS SALAIRE

a) La pertinence de l'expérience de travail ou du programme d'études concerné par la demande de congé

- L'emploi ou les études concernées par la demande de congé doivent être en lien avec la discipline enseignée par le demandeur et doivent pouvoir apporter des bénéfices professionnels pour le demandeur, pour le programme dans lequel il enseigne et pour le Cégep.
- Lors du dépôt de la demande, c'est au demandeur de faire la démonstration, par écrit et oralement au besoin, que sa demande respecte ces critères.

b) Les difficultés de recrutement de personnel

- L'acceptation de la demande ne doit pas générer de difficulté à recruter du personnel capable de remplacer le demandeur dans son programme d'enseignement.

2- MODALITÉS D'APPLICATION

a) Durée du congé

Selon l'article 7-3.03 de la convention collective, la durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une session et d'au plus deux années ou l'équivalent.

Cependant,

- Si le congé de perfectionnement concerne la poursuite d'études, sa durée maximale est de deux ans, mais est renouvelable pour permettre au demandeur de terminer son projet d'études.
- Si le congé de perfectionnement concerne une expérience de travail rémunérée à l'externe, la durée maximale est de deux ans. Le demandeur peut poursuivre ensuite avec un congé sans salaire d'une durée maximale de deux ans.
- À moins de conditions particulières (statut précaire de remplacement ou charge de projet dans une autre catégorie d'emploi), les mêmes conditions s'appliquent pour une expérience de travail au Cégep de Rimouski.
- La personne bénéficiaire d'un congé de perfectionnement pour une expérience de travail au Cégep de Rimouski ne peut, en aucun cas, occuper deux postes permanents. Si elle obtient le statut de permanence sur le poste qu'elle occupe, elle doit faire un choix pour l'un ou l'autre des postes, mettant ainsi fin à son congé.

3- AUTRES CONGÉS

- Si la demande de congé ne répond pas aux critères définis pour l'attribution du congé de perfectionnement sans salaire, la personne peut faire une demande en vertu de deux autres types de congé, soit le congé sans salaire prévu à la clause 5-22.00 ou le congé sans salaire non prévu à la convention (4-3.11e).
- Les critères d'attribution de ces congés sont ceux prévus à la convention collective.
- En plus de ce qui est prévu à la convention, les demandes relatives à ces congés pourraient être refusées si on juge qu'elles génèrent des difficultés de recrutement de personnel.

4- CAS LITIGIEUX

- Les demandes d'appel de la décision seront reçues par le SRH.
- Un comité paritaire collègue-syndicat sera mis en place pour traiter les cas litigieux. Le comité sera composé d'un représentant du service des ressources humaines, d'un directeur adjoint au programme, d'un enseignant et d'un représentant de l'exécutif du SEECR).

APPLICATION DE L'ENTENTE

- Une fois l'entente finale acceptée par toutes les parties, les nouvelles balises encadrant les congés de perfectionnement et autres congés seront rendues disponibles au personnel enseignant sous forme de tableau.
- L'entente sera applicable pour les demandes faites pour le trimestre suivant son acceptation par chacune des parties.
- À moins de situations exceptionnelles, à chaque trimestre les demandes de congé de perfectionnement seront adressées au Service des ressources humaines avant la date de remise des tâches pour le trimestre suivant par les départements à l'organisation scolaire.