

ENTENTE

intervenue entre

D U N E P A R T

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS
NON-ENSEIGNANTS DU COLLÈGE
JOHN ABBOTT

D A U T R E P A R T

LE COMITÉ
PATRONAL
DE NÉGOCIATION
DES COLLÈGES

**Sous-secrétariat à la coordination
des négociations**

875, Grande Allée Est, 1^{er} étage, 1-B
Québec (Québec)
G1R 5R8

C-5
VERSION
ADMINISTRATIVE

SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI
SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET
PARAPUBLIC (1985, L.Q. CH. 12)



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS DU
COLLÈGE JOHN ABBOTT (JOHN ABBOTT)**

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

**SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES
CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC
(1985, L.Q., c. 12)**

© Gouvernement du Québec, 1996

Dépôt légal : premier trimestre, 1996
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-25548-8

NOTE

Dans la présente convention collective,
le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination
et uniquement dans le but d'alléger le texte.

PRÉAMBULE

*Les parties de clauses, les clauses et les articles précédés d'un * sont des dispositions relatives aux matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la section I b) de l'annexe "A" de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, c. 12).*

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00	- Définitions	1
----------------	---------------------	---

CHAPITRE 2 - CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE, NON-DISCRIMINATION

Article 2-1.00	- Champ d'application	5
Article 2-2.00	- Reconnaissance des parties négociantes	7
Article 2-3.00	- Non-discrimination et accès à l'égalité	9

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	- Régime syndical	10
Article 3-2.00	- Délégué syndical	11
Article *3-3.00	- Cotisation syndicale	12
Article *3-4.00	- Activités syndicales locales	13
Article *3-5.00	- Droit de réunion, affichage et distribution	14

CHAPITRE 4 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 4-1.00	- Permanence	15
Article 4-2.00	- Ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi	17
Article 4-3.00	- Poste de professionnel à combler	19
Article 4-4.00	- Surplus de personnel	23
Article 4-5.00	- Priorité d'emploi	28
Article 4-6.00	- Sécurité d'emploi	31
Article 4-7.00	- Bureau de placement	35
Article 4-8.00	- Mobilité du personnel	37
Article 4-9.00	- Projet spécifique de plus de six (6) mois	39
Article 4-10.00	- Recyclage	40
Article 4-11.00	- Changements administratifs	41
Article 4-12.00	- Changement technologique	42
Article 4-13.00	- Echanges inter-collèges	43
Article *4-14.00	- Mutation	44
Article *4-15.00	- Contrat d'entreprise	45
Article *4-16.00	- Mesures disciplinaires	46

CHAPITRE 5 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 5-1.00	-	Classification	49
Article 5-2.00	-	Plan de classification	50
Article 5-3.00	-	Classement	51
Article 5-4.00	-	Calcul des années d'expérience	52
Article 5-5.00	-	Reconnaissance de la scolarité	53
Article 5-6.00	-	Avancement d'échelon	55
Article 5-7.00	-	Traitement et échelles de traitement	56
Article 5-8.00	-	Professionnels hors-échelle	57
Article 5-9.00	-	Prime de responsabilité	58
Article *5-10.00	-	Versement du traitement	59

CHAPITRE 6 - ALLOCATIONS AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT

Article 6-1.00	-	Allocation aux fins de perfectionnement local	60
Article 6-2.00	-	Allocation aux fins de perfectionnement provincial	61
Article *6-3.00	-	Dispositions générales	62

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00	-	Semaine et heures de travail	63
Article 7-2.00	-	Heures de travail supplémentaires	64
Article 7-3.00	-	Nombre de jours fériés payés	65
Article 7-4.00	-	Acquisition des vacances	66
Article 7-5.00	-	Congés sociaux	69
Article 7-6.00	-	Droits parentaux	71
Article 7-7.00	-	Congé pour charge publique	85
Article 7-8.00	-	Régimes d'assurance-vie, d'assurance- maladie et d'assurance-traitement	87
Article 7-9.00	-	Évaluation des activités professionnelles	100
Article 7-10.00	-	Congé à traitement différé ou anticipé	101
Article *7-11.00	-	Congé sans traitement	106
Article *7-12.00	-	Congés pour activités professionnelles	107
Article *7-13.00	-	Responsabilité civile	109
Article *7-14.00	-	Pratique et responsabilité professionnelle	110
Article *7-15.00	-	Frais de déplacement	112
Article *7-16.00	-	Hygiène et sécurité	113
Article *7-17.00	-	Stationnement	114

**CHAPITRE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE
SUR LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À
L'ÉCHELLE NATIONALE**

Article 8-1.00	-	Procédure de règlement des griefs	115
Article 8-2.00	-	Procédure d'arbitrage	117
Article 8-3.00	-	Autres procédures	123

CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 9-1.00	-	Dispositions finales	126
Article 9-2.00	-	Impression de l'Entente	127
Article 9-3.00	-	Entrée en vigueur et durée	128

***CHAPITRE 10 - PARTICIPATION**

Article *10-1.00	-	Information	129
Article *10-2.00	-	Comité de relations de travail (C.R.T.)	131
Article *10-3.00	-	Activités éducatives et professionnelles	133
Article *10-4.00	-	Commission pédagogique	134

ANNEXES

Annexe A	-	Frâis de déménagement	135
Annexe B	-	Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi	138
Annexe C	-	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	142
Annexe D	-	Droits parentaux	147
Annexe E	-	Échelons de traitement - collèges	148
Annexe F	-	Lettre d'entente sur l'évaluation des emplois	151
Annexe G	-	Classification - Cas particulier de la conseillère ou du conseiller en affaires étudiantes et de l'animatrice ou de l'animateur d'activités étudiantes	152
Annexe H	-	Programme de retraite progressive	153
Annexe I	-	Lettre d'intention relative à la loi 102	156

PLAN DE CLASSIFICATION

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

ARTICLE 1-1.00 - DÉFINITIONS

1-1.01 Affectation

Poste assigné à un professionnel.

1-1.02 Année de service

Toute période de douze (12) mois complets à l'emploi du Collège cumulée à temps complet ou à temps partiel.

1-1.03 Année d'expérience

Période de douze (12) mois de travail à temps complet ou l'équivalent effectué au service d'un employeur, reconnue selon les dispositions de la convention collective.

1-1.04 Classe

Division de l'échelle de traitement où le professionnel est placé en vertu des dispositions du chapitre 5-0.00 de la convention collective.

1-1.05 Classement

Attribution à un professionnel d'une classe et d'un échelon dans une échelle de traitement.

1-1.06 Classification

Attribution d'un corps d'emplois à un professionnel.

1-1.07 Collège

Le Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., Chap. C-29 et ses amendements).

1-1.08 Échelon

Subdivision de l'échelle de traitement où le professionnel est placé en vertu des dispositions du chapitre 5-0.00 de la convention collective.

1-1.09 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.10 Grief

Toute mécontente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1-1.11 Jours ouvrables

Pour chacun des professionnels pris individuellement, les jours de sa semaine de travail, tels que définis à la convention collective. Pour fins de délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à la convention collective ou décrétés par l'autorité civile.

1-1.12 Les parties

Le Collège et le Syndicat.

1-1.13 Ministère

Le ministère de l'Éducation.

1-1.14 Ministre

Le ministre de l'Éducation.

1-1.15 Mutation dans le cadre de la sécurité d'emploi

Affectation d'un professionnel à un autre poste du même corps d'emplois ou d'un autre corps d'emplois en vertu des dispositions de l'article 4-4.00.

1-1.16 Partie patronale négociante

La partie patronale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q. 1985, c.12).

1-1.17 Partie syndicale négociante

La partie syndicale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, c.12).

1-1.18 Plan de classification

Document émanant de la partie patronale négociante en date du premier (1^{er}) septembre 1989 et tous ses amendements.

1-1.19 Poste

Sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, l'ensemble des tâches qui sont assignées à un professionnel régulier et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d'emplois. Exceptionnellement, un poste peut grouper des tâches qui se situent dans le cadre général défini pour deux (2) corps d'emplois différents.

1-1.20 Poste vacant

Poste dépourvu d'un titulaire et qui n'a pas été aboli conformément aux dispositions de la convention collective.

1-1.21 Professionnel

Toute personne qui exerce des fonctions définies au plan de classification et qui possède les qualifications requises à ce plan ou des qualifications équivalentes.

1-1.22 Professionnel à temps complet

Professionnel qui travaille le nombre d'heures prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail.

1-1.23 Professionnel à temps partiel

Professionnel qui travaille, par semaine, un nombre d'heures égal ou inférieur à 80 % de celui prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail.

1-1.24 Professionnel occasionnel

Employé d'une autre catégorie de personnel qui a acquis la sécurité d'emploi et qui est assigné à temps complet, de façon provisoire, à des tâches de professionnel.

1-1.25 Professionnel régulier

Professionnel engagé comme tel par le Collège, de façon autre que provisoire.

1-1.26 Professionnel temporaire

Professionnel engagé comme tel par le Collège, de façon provisoire; tel professionnel est remplaçant, chargé de projet ou surnuméraire.

1-1.27 Professionnel temporaire chargé de projet

Professionnel engagé pour une durée pouvant aller jusqu'à un (1) an dans le cadre d'un projet spécifique. Si un tel projet fait l'objet d'une entente avec une ou des entreprises, institutions ou organismes autres que le Collège qui pourvoient financièrement au projet, l'engagement est renouvelable d'année en année par entente entre les parties.

Autrement, l'engagement est renouvelable pour une durée maximale d'une (1) année par entente entre les parties.

1-1.28 Professionnel temporaire remplaçant

Professionnel engagé par le Collège pour le remplacement d'un professionnel absent de son poste selon les dispositions de la convention collective.

1-1.29 Professionnel temporaire surnuméraire

Professionnel engagé par le Collège dans le cas d'un surcroît de travail dans un ou plusieurs postes ou dans le cas d'un travail de nature professionnelle ne s'effectuant que provisoirement au Collège sans toutefois dépasser quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de travail continu, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties avant l'expiration de la période d'engagement.

1-1.30 Service actif

Période pendant laquelle un professionnel a reçu une rémunération effective du Collège suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective, ou à un congé obtenu conformément à la clause 7-6.19 ou 7-6.22. Sont exclues du service actif les absences au cours desquelles un professionnel reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-traitement (sauf au cours des congés prévus à la clause 7-6.15), d'assurance-chômage (sauf au cours du congé de maternité) ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1-1.31 Service continu

Période pendant laquelle un professionnel détient un lien d'emploi avec son Collège. Une interruption du lien d'emploi de quinze (15) jours ou moins n'est pas considérée comme un bris dans la continuité du lien d'emploi.

1-1.32 Stagiaire

Personne en période d'études pratiques ou de formation imposée aux candidats à certaines professions et qui remplit cette exigence académique au Collège.

1-1.33 Stipulation

Une matière négociée et agréée à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q. 1985, c.12).

1-1.34 Syndicat

L'Association des professionnels du Collège, telle qu'accréditée.

1-1.35 Traitement

Rémunération annuelle à laquelle un professionnel a droit selon son échelle de traitement prévue à l'annexe "E" telle qu'établie au chapitre 5-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

1-1.36 Traitement d'un jour ouvrable

Traitement divisé par deux cent soixante (260).

CHAPITRE 2 - CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE, NON-DISCRIMINATION

ARTICLE 2-1.00 - CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention collective s'applique aux professionnels employés par le Collège, salariés au sens du Code du travail et inclus dans l'unité de négociation conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

2-1.02

La convention collective s'applique par campus lorsqu'un certificat d'accréditation a été émis pour un campus.

2-1.03

La convention collective s'applique également aux professionnels à temps partiel. Toutefois, sauf si la convention collective prévoit expressément des dispositions différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata des heures régulières de travail :

- le traitement;
- les vacances;
- le régime d'assurance-maladie;
- le régime d'assurance-vie;
- le régime d'assurance-traitement;
- le régime de retraite.

2-1.04

Le professionnel temporaire, remplaçant ou chargé de projet est couvert par la convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

- libérations pour activités syndicales de plus d'une semaine;
- congé de perfectionnement de plus d'une semaine;
- droits parentaux sauf ceux expressément prévus à la convention collective;
- congé sans traitement de plus d'une semaine;
- congés pour activités professionnelles de plus d'une semaine;
- congé pour charge publique.

2-1.05

Le professionnel temporaire surnuméraire est couvert par la convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

- libérations pour activités syndicales;
- perfectionnement; cependant, il est admissible aux congés de perfectionnement de moins d'une semaine;
- vacances annuelles : aux fins de vacances, ce professionnel a droit à huit pour cent (8 %) du traitement gagné;
- droits parentaux sauf ceux expressément prévus à la convention collective;

- droits parentaux sauf ceux expressément prévus à la convention collective;
- congé pour activités professionnelles de plus d'une semaine;
- congé pour charge publique;
- régime d'assurances-collectives : aux fins d'assurances, ces professionnels ont droit à quatre pour cent (4 %) du traitement gagné.

2-1.06

Le professionnel occasionnel est couvert par la convention collective de la même façon que, s'il n'y avait pas eu assignation provisoire, il aurait été engagé à titre de professionnel régulier, sous réserve toutefois des dispositions de l'article 4-8.00, ou de professionnel temporaire. De plus, il n'est pas couvert par les dispositions suivantes de la convention collective :

- acquisition de la permanence;
- ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- poste de professionnel à combler;
- surplus de personnel;
- priorité d'emploi;
- sécurité d'emploi.

ARTICLE 2-2.00 - RECONNAISSANCE DES PARTIES NÉGOCIANTES

2-2.01

Les parties négociantes se reconnaissent le droit de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale ainsi qu'à toute question d'intérêt commun. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties négociantes le droit de grief et d'arbitrage.

2-2.02

Pour l'application des dispositions de la clause 2-2.01, les représentants de la partie syndicale négociante peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de la partie patronale négociante.

Ceux-ci sont tenus de recevoir les représentants de la partie syndicale négociante dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

De la même façon, les représentants de la partie patronale négociante peuvent demander, aux mêmes conditions et aux mêmes fins, de rencontrer les représentants de la partie syndicale négociante.

Toute entente intervenue après la date d'entrée en vigueur de la convention collective entre les parties négociantes ayant pour effet d'y ajouter, d'y soustraire ou de la modifier, entre en vigueur au moment de la signature de cette entente par les parties négociantes.

2-2.03

Aucune entente particulière entre un professionnel ou un groupe de professionnels et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

2-2.04 *

Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des professionnels qui font partie de l'unité de négociation aux fins de négocier et de signer une convention collective de travail et aux fins d'application de cette convention collective.

2-2.05 *

Le Syndicat reconnaît le droit au Collège de diriger, d'administrer et de gérer, sous réserve des dispositions de la présente convention.

2-2.06 *

Seul le Syndicat est habilité à nommer un ou des professionnels sur un comité du Collège si tel(s) professionnel(s) représente(nt) l'ensemble des professionnels ou un groupe de professionnels visés par les travaux du comité, sauf si la loi ou la convention collective y pourvoit autrement.

2-2.07 *

Aucune entente particulière entre un professionnel et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier les dispositions de la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.

2-2.08 *

- a) *Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.*
- b) *Le Collège peut former un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper des professeurs, des élèves, des professionnels non-enseignants, du personnel de soutien et des cadres.*

Le comité est formé à la demande d'un de ces groupes et alors il détermine son mode de fonctionnement.

ARTICLE 2-3.00 - NON-DISCRIMINATION ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ

2-3.01

Ni le Collège, ni le Syndicat n'exerceront directement, ou indirectement des menaces, contraintes, harcèlement, discrimination ou distinctions injustes contre un professionnel à cause de sa race, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses liens parentaux, de ses opinions, de ses convictions politiques ou syndicales, de sa condition sociale, de sa langue, de son état civil, de son âge, d'un handicap physique ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

2-3.02

Aucune menace, contrainte, harcèlement, discrimination ou distinction injustes ne seront exercés contre un délégué syndical ou un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

2-3.03

Les parties forment un comité consultatif d'accès à l'égalité lequel regroupe des représentants du Collège de chacune des catégories de personnel intéressées à y participer. Il ne peut y avoir qu'un seul comité d'accès à l'égalité par Collège.

2-3.04

Ce comité a pour mandat :

- a) d'étudier tout problème d'accès à l'égalité soumis par l'une ou l'autre partie au comité;
- b) d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité;
- c) de faire au Collège toute recommandation utile.

2-3.05

Avant même d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité, le comité effectue une analyse diagnostique laquelle comprend :

- une analyse des effectifs;
- une analyse de disponibilité;
- une analyse du système d'emploi.

2-3.06

Si le Collège décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité celui-ci comprend notamment :

- des mesures de correction :
 - des mesures d'égalité des chances;
 - des mesures de redressement;
 - des mesures de soutien;
 - un échéancier de réalisation;
 - des mécanismes de contrôle qui permettent d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

2-3.07

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui aurait pour effet de modifier la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'entente entre les parties s'il s'agit de modifier une disposition négociée localement ou d'entente entre les parties négociantes s'il s'agit de modifier une disposition négociée nationalement.

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

ARTICLE 3-1.00 - RÉGIME SYNDICAL

3-1.01

Tout professionnel, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.

3-1.02

Tout nouveau professionnel doit signer une formule d'adhésion au Syndicat à son engagement comme condition d'emploi.

3-1.03

Toutefois, le Collège n'est pas tenu de congédier un professionnel parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses rangs. Cependant, ce professionnel reste soumis au paiement de la cotisation syndicale.

ARTICLE 3-2.00 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-2.01

Le Syndicat nomme un professionnel à l'emploi du Collège à la fonction de délégué syndical et il informe par écrit le Collège du nom de son délégué lors de sa nomination et au moment de son remplacement.

3-2.02

Le Syndicat nomme un substitut au délégué syndical et il en informe le Collège par écrit. En cas d'incapacité d'agir du délégué syndical, le substitut a la même fonction.

3-2.03

Le Syndicat peut nommer un tel délégué et son substitut pour chaque campus.

3-2.04

Le délégué syndical agit comme conseiller auprès des professionnels dans l'application des droits qui leur sont reconnus à la convention collective.

*** ARTICLE 3-3.00 - COTISATION SYNDICALE**

3.3.01 *

Le Collège retient sur la rémunération de chaque professionnel assujetti à la présente convention, que ce dernier soit membre du Syndicat ou non, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat.

3-3.02 *

Aux fins de percevoir la cotisation syndicale, le Syndicat indique au Collège par un avis écrit :

- a) le montant de la cotisation syndicale;*
- b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles sera répartie cette cotisation.*

Cette cotisation est déduite à compter du moment fixé par le Syndicat. Toutefois, le Collège n'est pas tenu d'effectuer cette déduction avant le trentième (30^e) jour suivant la réception de l'avis par le Collège.

Le Collège remet au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables du mois suivant, le chèque représentant les déductions perçues durant le mois précédent, ainsi qu'un état détaillé de la cotisation.

L'état détaillé indique les nom et prénom de chaque professionnel, le traitement, la partie du traitement versée à chaque période de paie, y compris le cas échéant, les rémunérations additionnelles, le montant de la déduction syndicale individuelle ainsi que le grand total. Par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00, l'état détaillé peut aussi comporter d'autres informations.

3-3.03 *

Lorsqu'une partie intéressée demande au Commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat dans le cas d'une personne qui était réputée comprise dans l'unité de négociation. Si la personne ne demeure pas comprise dans l'unité de négociation, selon la décision du Commissaire du travail, le Syndicat rembourse le montant perçu à cette personne à compter de cette décision.

Dans le cas où le Commissaire du travail décide qu'une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, les dispositions de l'article 3-3.00 s'appliquent à compter de cette décision.

3-3.04 *

Pour les fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité du Collège est limitée à la seule fonction d'agent percepteur.

3-3.05 *

Le Collège inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par un professionnel, sur les feuillets T-4 et TP-4 de l'année d'imposition.

*** ARTICLE 3-4.00 - ACTIVITÉS SYNDICALES LOCALES**

3.4.01 *

Le requérant, le délégué syndical et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat après avoir donné un avis à leur supérieur immédiat. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps où leur présence est requise par le président du tribunal d'arbitrage.

3-4.02 *

Pour discuter de son grief avec le représentant du Collège un professionnel peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.

3-4.03 *

Tout membre de l'Exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour participer à une rencontre avec les représentants du Collège.

3-4.04 *

Tout membre d'une commission ou d'un comité prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis écrit à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement pour participer à toute réunion de cette commission ou de ce comité.

3-4.05 *

Le Collège reconnaît à un maximum de deux (2) membres du Comité exécutif du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail pour toute question concernant l'application de la convention collective à l'exclusion de toute tâche déjà assignée au délégué syndical et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Le supérieur immédiat doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où tel officier syndical peut être rejoint.

*** ARTICLE 3-5.00 DROIT DE RÉUNION, AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**

3.5.01 *

Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de professionnels du Collège dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. L'usage des locaux, à ces fins, est sans frais sauf si cela entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

3-5.02 *

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local, meublé, que le Syndicat peut utiliser sans frais pour fins de secrétariat. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00.

3-5.03 *

Le Syndicat peut afficher aux endroits appropriés, mutuellement acceptables et réservés exclusivement à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres.

3-5.04 *

Le Syndicat peut distribuer tout document aux professionnels. De plus, selon la politique en vigueur au Collège, le Syndicat peut faire distribuer par le personnel affecté à cette tâche tout document concernant les professionnels et qui leur est destiné. Enfin, le Syndicat peut utiliser le service régulier du Collège pour la distribution interne du courrier.

CHAPITRE 4 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 4-1.00 - PERMANENCE

4-1.01

Le Collège évalue le professionnel régulier nouvellement engagé ou nouvellement inclus dans l'unité d'accréditation au cours d'une première période de six (6) mois de service continu ou son équivalent pour le professionnel régulier à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement du professionnel concerné au cours de cette période, il doit lui donner un avis de non-réengagement au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de cette première période.

Le professionnel régulier qui n'a pas fait l'objet d'un non-réengagement en vertu du paragraphe précédent est évalué au cours d'une deuxième période de six (6) mois de service continu à temps complet ou son équivalent pour le professionnel régulier à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement du professionnel concerné, il doit lui donner un avis de non-réengagement au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de cette deuxième période.

De même, le Collège évalue conformément aux dispositions des paragraphes précédents, le professionnel temporaire remplaçant et le professionnel temporaire chargé de projet engagé pour une période continue d'au moins douze (12) mois.

Toutefois, dans le cas où un professionnel temporaire remplaçant devient régulier, le temps fait, sans interruption du lien d'emploi comme professionnel temporaire remplaçant dans le poste qu'il obtient à titre de professionnel régulier, compte pour les fins des périodes initiales d'engagement en vue de l'acquisition de la permanence.

Dans le cas où un professionnel temporaire chargé de projet devient régulier dans le poste créé par le Collège et qui regroupe les tâches qu'il accomplissait à titre de chargé de projet, le temps fait sans interruption du lien d'emploi, compte aux fins des périodes initiales d'engagement en vue de l'acquisition de la permanence.

La durée de l'interruption du lien d'emploi de quinze (15) jours ou moins prévue à la clause 1-1.31 (Définition de service continu) ne peut pas être comptée aux fins des périodes d'évaluation de la présente clause.

Le professionnel ne peut soumettre un grief sur son non-réengagement par suite de son évaluation.

4-1.02

Le professionnel temporaire surnuméraire n'est pas soumis aux dispositions de la clause 4-1.01. De même, le professionnel temporaire remplaçant ou le professionnel temporaire chargé de projet engagé pour une période continue de moins de douze (12) mois n'est pas soumis aux dispositions de la clause 4-1.01.

4-1.03

Le professionnel régulier à temps complet qui remplit toutes les conditions suivantes acquiert la permanence :

- a) il a complété les périodes prévues à la clause 4-1.01;
- b) il a acquis douze (12) mois d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- c) il a cumulé au total vingt-quatre (24) mois de service actif.

4-1.04

Le professionnel ayant complété les périodes prévues à la clause 4-1.01 qui occupe provisoirement un poste autre que le sien conserve son statut et les droits qui y sont rattachés.

ARTICLE 4-2.00 - ANCIENNETÉ AUX FINS DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

4-2.01

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est la période pendant laquelle un professionnel a été de façon continue à l'emploi d'un Collège comme professionnel.

4-2.02

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi du professionnel à l'emploi du Collège, comme professionnel, au 27 juin 1990 est celle acquise à cette date en vertu de l'Entente 1986-1988.

4-2.03

À compter du 28 juin 1990, le calcul de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi du professionnel se fait de la manière suivante :

- a) pour le professionnel à temps complet : le nombre d'années, de mois et de jours à l'emploi du Collège comme professionnel;
- b) pour le professionnel à temps partiel : de la même façon que pour le professionnel à temps complet mais au prorata des heures de travail.

4-2.04

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi continue de s'accumuler :

- a) durant les congés pour activités syndicales prévus à la convention collective;
- b) durant une période de mise en disponibilité;
- c) durant une suspension du professionnel;
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la convention collective;
- e) durant l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérant au Collège ou durant une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel;
- f) durant les congés prévus aux droits parentaux;
- g) durant les congés pour activités professionnelles;
- h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;
- i) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- j) durant la période de congé prévue à l'article 7-10.00.

4-2.05

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du professionnel :

- a) durant une période de mise à pied;
- b) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la clause 4-2.04;
- c) durant un congé à cause de l'exercice d'une charge publique;
- d) après l'application des dispositions de la clause 4-2.04 h).

4-2.06

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi se perd :

- a) lors de la démission du professionnel;
- b) lors d'un non-réengagement;
- c) lors du congédiement du professionnel.

4-2.07

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de vingt (20) jours ouvrables la liste d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi des professionnels couverts par la convention collective telle qu'établie le 30 juin précédent. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat en même temps qu'elle est affichée. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat ou tout professionnel peut contester par grief l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi d'un professionnel.

À l'expiration de la période d'affichage, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à cette ancienneté ne peuvent prendre effet qu'à la date de la contestation. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi du professionnel avant la prochaine période d'affichage.

4-2.08

Pour un professionnel déclaré couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat par une décision du commissaire du travail ou après entente entre les parties, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est établie conjointement par le Collège et le Syndicat. À défaut d'entente, le Collège décide et le Syndicat peut soumettre un grief.

4-2.09 *

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont les mêmes que celles relatives à l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

ARTICLE 4-3.00 - POSTE DE PROFESSIONNEL À COMBLER

4-3.01

Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent le moment où un professionnel régulier a quitté définitivement son poste, le Collège doit prendre la décision de combler ce poste ou de le modifier ou de l'abolir.

Le délai prévu à l'alinéa précédent est suspendu pour la durée de l'assignation ou de son renouvellement, tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 4-8.08, et il recommence à courir au terme de cette assignation ou de son renouvellement.

Quand le Collège décide de combler par un professionnel régulier un poste de professionnel déclaré vacant ou tout nouveau poste de professionnel, il porte le fait à la connaissance des professionnels par voie d'affichage, en même temps qu'il procède à un concours à l'intérieur du Collège et s'il y a lieu, à un concours public.

Toutefois, le Collège n'est pas tenu d'afficher lorsque le poste est comblé par mutation dans le cadre de la sécurité d'emploi.

L'avis d'affichage doit, entre autres, indiquer le corps d'emplois, le service auquel le poste est rattaché, les qualifications requises par le Collège pour le poste, les traitements minimal et maximal prévus à l'échelle de traitement et la date limite pour poser sa candidature. L'affichage est d'une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables et d'au plus vingt (20) jours ouvrables.

Sous réserve de l'application de la clause 4-6.02, lorsque le Collège décide d'effectuer un remplacement pour une période de plus de quatre (4) mois, il porte le fait à la connaissance des professionnels du Collège par voie d'affichage interne. L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. Le Collège transmet une copie de cet affichage au Syndicat sans l'adresser au Bureau de placement. Le Collège offre ce remplacement selon les dispositions de la clause 4-9.01.

4-3.02

Un professionnel qui comble de façon temporaire un poste vacant ou nouvellement créé reçoit le traitement rattaché à ce poste s'il est supérieur à celui rattaché à son poste régulier. Les mêmes dispositions s'appliquent lorsqu'un professionnel comble de façon temporaire un poste de cadre.

À l'expiration de l'affectation temporaire, le professionnel reprend son poste avec tous les droits et avantages, comme s'il ne l'avait pas quitté.

4-3.03

Sauf dans le cas où le poste est comblé par mutation dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège offre le poste en tenant compte des exigences qu'il requiert et selon l'ordre de priorité qui suit; dans tous les cas, la langue d'enseignement au Collège doit être considérée dans les exigences :

- a) d'abord au professionnel mis en disponibilité au Collège et ce, conformément à la clause 4-6.03;
- b) ensuite au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège de la même zone telle qu'établie à la clause 4-4.10 et ce, conformément à la clause 4-6.03;
- c) ensuite au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 4-4.10 et ce, conformément à la clause 4-6.03;
- d) ensuite au professionnel régulier mis à pied par le Collège;
- e) ensuite au professionnel régulier à l'emploi du Collège;
- f) ensuite au professionnel à l'emploi du Collège, sous réserve de la clause 4-5.08;
- g) ensuite à l'employé d'une autre catégorie de personnel qui serait assigné provisoirement;
- h) ensuite à l'enseignant ou à l'employé de soutien mis en disponibilité au Collège, dans la mesure où cet enseignant ou cet employé de soutien a posé sa candidature pour ce poste au Collège;
- i) ensuite à un candidat à l'emploi du Collège;
- j) ensuite au professionnel chargé de projet ou remplaçant sur le poste créé à partir de la charge de projet ou du poste qu'il a occupé;
- k) ensuite au professionnel temporaire mentionné à la clause 4-5.10;
- l) ensuite au professionnel mis à pied dans un autre collège de la même zone telle qu'établie à la clause 4-4.10 ou à un professionnel visé à la clause 7-7.02;
- m) ensuite au professionnel mis à pied dans un autre collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 4-4.10;
- n) ensuite à tout autre candidat qui n'est pas à l'emploi du Collège.

4-3.04

Lorsqu'il y a plus d'un candidat à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause 4-3.03, le Collège choisit le candidat le plus compétent s'il possède les exigences requises.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées aux paragraphes a), b), c), d), e), f), k), l) et m) de la clause 4-3.03, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est le facteur déterminant.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de la priorité mentionnée au paragraphe i) de la clause 4-3.03, le Collège accorde le poste à un professionnel, s'il y a lieu.

4-3.05

Le professionnel du Collège à qui le poste est attribué conserve les mêmes droits quant à l'avancement d'échelon, mais reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste à compter de la date de son entrée en fonction.

4-3.06

Un professeur ou un employé de soutien replacé dans un poste de professionnel dans son Collège dans le cadre du paragraphe h) de la clause 4-3.03 transporte ses banques de congés de maladie et est permanent dès qu'il obtient le poste.

4-3.07 *

Dans tous les cas de poste de professionnel à combler, le Collège forme un comité bipartite de sélection sur lequel le Syndicat est invité par écrit, à nommer deux (2) professionnels. Ce comité a pour fonction :

- a) *d'étudier les candidatures au poste à combler;*
- b) *de procéder aux entrevues nécessaires à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause 4-3.03;*
- c) *de remettre au Collège ses recommandations dans le délai fixé au moment de combler le poste.*

Le comité de sélection reçoit du Collège les qualifications exigées, la description du poste à combler et les candidatures ainsi que les documents y afférant.

À défaut par les représentants du Syndicat de compléter leur travail dans le délai fixé, le Collège procède.

4-3.08 *

Le Collège affiche dans les meilleurs délais le nom de la personne choisie.

4-3.09 *

À l'engagement du professionnel par le Collège celui-ci doit lui préciser par écrit les points suivants :

- a) *son statut : régulier, sécuritaire, prioritaire, à temps partiel, à temps complet, temporaire remplaçant, temporaire chargé de projet ou temporaire sumuméraire;*
- b) *le corps d'emplois auquel il appartient;*

- c) son traitement et son échelon à la date d'entrée en fonction;
- d) le service auquel le poste est rattaché;
- e) la date effective d'entrée en fonction;
- f) le Campus auquel il est affecté s'il y a lieu.

Le Collège transmet au Syndicat une copie de ces informations de même que les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

4-3.10 *

À l'engagement, le Collège fournit au professionnel une copie de la présente convention. De même, le professionnel doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience.

4-3.11 *

- a) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'un professionnel temporaire surnuméraire, il doit lui donner un avis au moins deux (2) semaines avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.
- b) L'emploi d'un professionnel temporaire remplaçant prend fin automatiquement avec le retour du professionnel remplacé ou après un préavis de deux (2) semaines.

Dans le cas d'un remplacement de trois (3) mois et plus, le Collège donne un préavis de deux (2) semaines avant la fin de son engagement.

- c) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'un professionnel temporaire chargé de projet, il doit lui donner un préavis au moins deux (2) semaines avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.

Dans le cas d'un engagement de trois (3) mois et plus, le Collège donne un préavis de deux (2) semaines avant la fin de l'engagement.

4-3.12 *

Le professionnel peut mettre fin à son emploi en tout temps, moyennant un avis écrit remis au Collège, au moins trente (30) jours avant son départ.

4-3.13 *

Sous réserve de l'application de la clause 4-6.02, lorsque le Collège décide d'utiliser un professionnel pour la réalisation d'un projet spécifique d'une durée prévisible de six (6) mois ou plus, il procède à un affichage interne selon les dispositions du sixième (6^e) paragraphe de la clause 4-3.01 applicable aux remplacements de plus de quatre (4) mois.

ARTICLE 4-4.00 - SURPLUS DE PERSONNEL

4-4.01

Un professionnel régulier qui n'a pas acquis la permanence peut être mis à pied à cause d'un surplus de personnel.

Un professionnel régulier qui a acquis la permanence peut être mis en disponibilité à cause d'un surplus de personnel.

4-4.02

Le Collège peut déclarer un professionnel régulier en surplus de personnel suite à l'abolition justifiée d'un poste due à :

- a) soit une diminution significative de la clientèle constatée le 15 octobre de l'année en cours par rapport à la clientèle du 15 octobre de l'année précédente;
- b) soit une modification des services à rendre à la clientèle;
 - i) Dans ce cas, le collège peut déclarer en surplus une ou un professionnel régulier dans la mesure où il crée un nouveau poste ou comble un poste vacant;
 - ii) de plus, le Collège peut déclarer en surplus une ou un ⁽¹⁾ professionnel régulier dans la mesure où il n'y a pas eu d'attrition (poste aboli à la suite d'une démission, retraite, décès) dans les douze (12) mois précédant l'avis transmis au syndicat lors d'une convocation du CRT à cet effet. Le collège ne pourra procéder à une nouvelle déclaration de surplus en vertu du présent paragraphe dans les douze (12) mois qui suivent l'avis.

Lors de cette convocation du syndicat au CRT, le Collège indique le ou les corps d'emplois visés par ce surplus, le nom de la professionnelle ou du professionnel visé par la déclaration de surplus, le recyclage s'il y a lieu et les autres informations pertinentes. Dans ce cas, l'alinéa b) de la clause 4-4.04 de même que la date du 15 décembre figurant à la clause 4-4.05 ne s'appliquent pas.

4-4.03

Aux fins de l'application de l'alinéa a) de la clause 4-4.02, la procédure suivante doit être respectée :

- a) lorsque le Collège envisage un surplus de personnel, il doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le 15 octobre, transmettre au Syndicat, entre autres, le ou les corps d'emplois visés par ce surplus, une copie des prévisions budgétaires ainsi que les données et les documents officiels servant à établir la clientèle et transmis au ministère.

⁽¹⁾ Lire deux professionnels réguliers si le nombre de postes réguliers au collège est égal ou supérieur à trente (30) et ce nombre de deux professionnels en surplus à la fois ne peut survenir qu'à une seule occasion pour la durée de la convention collective.

La clientèle est constituée de la somme de la clientèle inscrite à l'enseignement régulier et à l'éducation aux adultes. La clientèle à l'enseignement régulier est constituée de l'ensemble des étudiants inscrits à tout programme de niveau collégial décrit dans les cahiers de l'enseignement collégial pour les sessions régulières (automne et hiver); la clientèle à l'éducation aux adultes est constituée de l'ensemble des étudiants inscrits aux cours et programmes apparaissant dans les cahiers de l'enseignement collégial et dans les programmes de formation sur mesure.

Toutefois, pour l'étudiant inscrit à l'éducation aux adultes, chaque 600 heures de formation ci-haut décrite compte pour un étudiant à temps complet. Pour l'étudiant inscrit à l'enseignement régulier, le nombre d'étudiants est traduit en équivalent temps complet;

- b) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission des informations prévues à l'alinéa précédent, le Collège doit convoquer le Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail;
- c) le Syndicat et le Collège doivent alors tenter d'en arriver à une entente sur l'application des mécanismes appropriés prévus à la convention collective afin d'éviter le surplus de personnel ou à défaut la mise à pied ou la mise en disponibilité.

Toutefois, si un poste est ou devient vacant durant la période de déclaration de surplus, les dispositions sur la mutation prévue à la clause 4-4.04 s'appliquent.

4-4.04

Aux fins d'application de l'alinéa b) de la clause 4-4.02, la procédure suivante doit être respectée :

- a) lorsque le Collège envisage un surplus de personnel, il doit convoquer le Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité des relations de travail en indiquant le ou les corps d'emplois visés par ce surplus, le ou les motifs justifiant la modification des services à rendre à la clientèle, le poste visé par la déclaration de surplus, le nom du professionnel visé par la déclaration de surplus, la ou les mutation(s) envisagée(s), le recyclage s'il y a lieu et les autres informations pertinentes;
- b) afin de tenter d'éviter ou d'annuler la mise en disponibilité d'un professionnel, l'ordre suivant est respecté :

1. si le professionnel visé par la déclaration de surplus répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste vacant ou le nouveau poste, il y est obligatoirement muté; si la déclaration de surplus vise un corps d'emplois où il y a plus d'un (1) professionnel possédant les qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste vacant ou le nouveau poste, le Collège offre la mutation au professionnel qualifié de ce corps d'emplois possédant le plus d'ancienneté. Si celui-ci refuse la mutation, le Collège l'offre au suivant selon l'ordre d'ancienneté parmi les professionnels qualifiés du corps d'emplois. En cas de refus des autres professionnels, le professionnel qualifié possédant le moins d'ancienneté parmi les professionnels du corps d'emplois y est obligatoirement muté.

Aux fins de l'application du présent alinéa, le Collège procède par secteur d'activités lorsqu'il s'agit des corps d'emplois de S.M.T.E., d'analyste, de conseiller à la vie étudiante ou d'animateur d'activités étudiantes;

2. si l'alinéa 1 ne s'applique pas mais qu'un professionnel mis en disponibilité du Collège répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste vacant ou le nouveau poste, ce professionnel en disponibilité obtient le poste vacant et le Collège procède à une déclaration de surplus selon l'ordre prévu à la clause 4-4.05;
3. si les alinéas 1 et 2 ne s'appliquent pas, le Collège peut, aux conditions suivantes, procéder à la mutation d'un ou de plusieurs autres professionnels et du professionnel visé par la déclaration de surplus :
 - i) le ou les professionnels concernés répondent aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le ou les poste(s) qu'ils vont occuper;
 - ii) le ou les professionnels concernés consentent à être mutés;
 - iii) le professionnel visé par la déclaration de surplus répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emploi du poste laissé vacant par la ou les mutations du ou des professionnels concernés, et il y est obligatoirement muté;
4. si les alinéas 1, 2 et 3 ne s'appliquent pas, le professionnel visé par la déclaration de surplus, s'il est permanent, peut se voir appliquer les dispositions de l'article 4-10.00;
5. si les alinéas 1, 2, 3 et 4 ne s'appliquent pas, un autre professionnel peut se voir appliquer les dispositions de l'article 4-8.00 et être muté au poste vacant ou dans le nouveau poste à la condition que le professionnel visé par la déclaration de surplus réponde aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le poste laissé vacant par la mutation du professionnel concerné;

6. si les alinéas 1, 2, 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas, un professionnel non qualifié mis en disponibilité au Collège peut se voir appliquer les dispositions de l'article 4-10.00;
7. si les alinéas 1, 2, 3, 4, 5 et 6 ne s'appliquent pas, le Collège procède à la déclaration de surplus selon l'ordre de la clause 4-4.05 dans le corps d'emploi visé par l'abolition de poste;
8. ensuite la procédure normale pour combler un poste vacant s'applique.

4-4.05

Lorsque le Collège procède à une déclaration de surplus de personnel dans un ou des corps d'emplois, l'ordre suivant doit être respecté dans chacun des corps d'emplois ou dans chacun des secteurs d'activités s'il s'agit des corps d'emplois de S.M.T.E. (bibliothèque ou audio-visuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives) ou de conseiller à la vie étudiante (vie socio-culturelle, sports et plein-air, vie économique) :

- a) mettre fin à l'emploi des professionnels temporaires surnuméraires et temporaires chargés de projet.

Cette fin d'emploi prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours ou au moment prévu lors de l'engagement;

- b) mettre fin à l'emploi des professionnels qui n'ont pas acquis la priorité d'emploi. Cette fin d'emploi prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours;
- c) mettre à pied les professionnels réguliers ayant acquis la priorité d'emploi, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celui qui a le moins d'expérience, selon les critères de la convention collective; cette mise à pied prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours;
- d) mettre en disponibilité les professionnels réguliers à temps complet ayant acquis la permanence et les professionnels couverts par la clause 4-6.07, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celui qui a le moins d'expérience selon les critères de la convention collective; cette mise en disponibilité prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours.

Il est entendu que le poste d'un professionnel qui a obtenu un congé ou une libération en vertu de la convention collective et qui a un droit de retour à son poste, est soumis aux dispositions de la convention collective et que le professionnel concerné est régi par les dispositions du présent article.

4-4.06

Une copie du préavis mentionné aux alinéas c) et d) de la clause 4-4.05 est transmise au Syndicat et au Bureau de placement.

4-4.07

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de poste vacant sous réserve de l'application de l'article 4-3.00 et ce, uniquement dans les cas de postes réguliers à temps complet;
- b) étudier les candidatures transmises par le Bureau de placement et appliquer les dispositions des articles 4-3.00, 4-5.00 ou 4-6.00, selon le cas, de la convention collective;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un professionnel mis à pied ou mis en disponibilité par le Collège et indiquer s'il y a acceptation ou refus;
- d) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un candidat dont la candidature a été transmise par ce Bureau;
- e) transmettre les informations demandées par le Bureau de placement.

4-4.08

Si, dans les sept (7) jours ouvrables de la transmission d'un avis de poste vacant prévu à l'alinéa a) de la clause 4-4.07, le Bureau de placement n'a pu référer de candidat, le Collège n'a pas à procéder selon les dispositions des articles 4-4.00, 4-5.00 et 4-6.00 pour embaucher le personnel requis dans le cas visé.

4-4.09

Le Collège peut offrir une préretraite à un professionnel qui y est admissible à la condition que cette préretraite évite ou annule une mise en disponibilité. Ceci peut impliquer la mutation dans le cadre de la sécurité d'emploi d'un ou de plusieurs professionnel(s) selon l'alinéa 1 du paragraphe b) de la clause 4-4.04.

- a) En acceptant de bénéficier de la préretraite, le professionnel donne au Collège sa démission qui est effective à la date à laquelle la préretraite prend fin.
- b) Les dates de début et de fin de la préretraite sont arrêtées après entente entre le Collège et le professionnel.
- c) En aucun temps, la durée de la préretraite ne peut excéder douze (12) mois.
- d) Le professionnel en préretraite continue de recevoir son traitement et de bénéficier des avantages de la convention collective comme s'il était au travail. Une telle préretraite est considérée comme du service continu aux fins du régime de retraite.

4-4.10

Les zones applicables en vertu des articles 4-3.00, 4-5.00 et 4-6.00 sont décrites à l'annexe "B".

ARTICLE 4-5.00 - PRIORITÉ D'EMPLOI

I - Professionnel régulier

4-5.01

La présente section ne s'applique qu'au professionnel mis à pied qui remplit les exigences prévues à la clause 4-5.02 et qui ne remplit pas les exigences prévues à la clause 4-1.03.

4-5.02

- a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis par le professionnel régulier qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi.
- b) De même, le professionnel qui bénéficiait de la permanence et qui a perdu ce droit selon l'alinéa b) de la clause 4-6.06 bénéficie des dispositions du présent article pour une durée de deux (2) ans à compter de cette perte de permanence s'il refuse la prime de séparation.

4-5.03

Le professionnel mis à pied conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans un Collège selon les dispositions de la clause 4-3.03 et il en bénéficie :

- a) pourvu qu'il satisfasse aux conditions d'engagement du Collège;
- b) dans le cas d'un poste vacant dans le Collège l'ayant mis à pied, pourvu qu'il réponde affirmativement à une offre d'emploi qu'il lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- c) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège de la même zone que celle du Collège l'ayant mis à pied pourvu qu'il se déclare, par écrit, disponible à ce Collège dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où il est avisé par le Bureau de placement que son nom a été transmis à ce Collège et pourvu qu'il réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, le professionnel est libre de se déclarer disponible lorsque la langue d'enseignement de ce Collège n'est pas la même que celle du Collège l'ayant mis à pied;
- d) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège d'une autre zone que celle du Collège l'ayant mis à pied, s'il s'est déclaré disponible dans le même délai que celui prévu à l'alinéa c) qui précède et si une offre d'emploi lui est faite, pourvu qu'il réponde affirmativement à cette offre d'emploi dans un délai de dix (10) jours ouvrables;
- e) les délais prévus à la présente clause sont comptés à partir de la date de la réception de l'offre d'emploi ou, le cas échéant, de la date de l'avis de livraison de cette offre d'emploi et l'absence de réponse est considérée comme un refus.

4-5.04

Le professionnel régulier à temps partiel, qui a complété vingt-quatre (24) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui est mis à pied conserve sans traitement pendant une année additionnelle la priorité d'emploi prévue à l'alinéa d) de la clause 4-3.03 en autant qu'il avise par écrit le Collège au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'expiration des deux (2) ans prévus à la clause 4-5.03.

De plus, ce professionnel conserve pendant une autre année additionnelle cette priorité en autant qu'il avise par écrit le Collège au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'expiration de l'année additionnelle prévue au paragraphe précédent.

4-5.05

Le professionnel remplacé selon les dispositions du présent article transfère chez son nouveau Collège son statut de professionnel régulier, sa priorité d'emploi, l'ancienneté accumulée aux fins de la sécurité d'emploi, ses années de service pour les vacances, ainsi que sa banque de congés-maladie non-monnayables.

De plus, le professionnel permanent qui, en vertu des dispositions de la clause 4-6.09, a refusé la prime de séparation pour devenir prioritaire et qui est remplacé en vertu des dispositions du présent article, transfère chez son nouveau Collège le nombre de jours de vacances auxquels il a droit s'il est supérieur à celui prévu à la clause 7-4.01.

4-5.06

Dès que le professionnel est remplacé en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et il ne pourra exercer son droit à la priorité d'emploi que dans le cas d'une nouvelle mise à pied. De même, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement si le professionnel renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut le rejoindre, à deux reprises par courrier recommandé, à sa dernière adresse.

II - Professionnel temporaire

4-5.07

La présente section s'applique au professionnel temporaire engagé par le Collège.

4-5.08

- a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis exclusivement dans son Collège par le professionnel temporaire remplaçant qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui possède les qualifications requises prévues au plan de classification.

Malgré la clause 4-3.03 f), le professionnel temporaire remplaçant a une priorité sur tout autre professionnel mis à pied et ce pour le poste qu'il occupe ou qu'il a occupé si ce poste devient vacant.

- b) Le droit à la priorité d'emploi est acquis exclusivement dans son Collège par le professionnel temporaire chargé de projet qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui possède les qualifications requises prévues au plan de classification.

Malgré la clause 4-3.03 f), le professionnel temporaire chargé de projet a une priorité sur tout autre professionnel mis à pied pour le poste ouvert par le Collège et qui regroupe les tâches que le professionnel accomplit ou a accompli à titre de chargé de projet.

4-5.09

Le professionnel visé à la clause 4-5.08 conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans à compter de la fin de son engagement, une priorité d'emploi dans son Collège selon les dispositions de la clause 4-3.03 et il en bénéficie pourvu qu'il pose sa candidature dans les délais prévus suite à l'affichage et qu'il possède les qualifications requises prévues au plan de classification.

4-5.10

Le professionnel temporaire qui n'est pas visé par la clause 4-5.08 et qui a travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant l'avis d'affichage, bénéficie de la priorité d'emploi prévue à l'alinéa k) de la clause 4-3.03 uniquement dans son Collège en autant qu'il possède les qualifications requises prévues au plan de classification pour un poste déclaré vacant ou tout nouveau poste.

4-5.11

De plus, le professionnel visé aux clauses 4-5.08 et 4-5.10 est engagé de préférence à tout autre candidat, en autant qu'il possède les qualifications requises prévues au plan de classification pour un remplacement de plus de quatre (4) mois si aucun professionnel mis en disponibilité au Collège ne peut effectuer ce remplacement.

4-5.12

En même temps que l'avis d'affichage d'un poste ou d'un remplacement de plus de quatre (4) mois, le Collège transmet au Syndicat la liste des professionnels temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant cet avis d'affichage.

ARTICLE 4-6.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

4-6.01

Le présent article s'applique au professionnel mis en disponibilité qui a acquis la permanence selon 4-1.03.

4-6.02

Le professionnel mis en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et tous ses droits jusqu'à ce qu'il soit replacé ou qu'il perde sa permanence selon les dispositions du présent article ou qu'il démissionne du Collège; en attendant, le Collège peut lui indiquer par écrit toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence en lui indiquant la date du début et la date prévisible de la fin de cette affectation.

De plus, le Collège peut demander au professionnel mis en disponibilité d'accomplir toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence chez un autre employeur. Dans ce cas, le professionnel peut refuser ce prêt de service.

Le prêt de service dans un Collège de la même zone se fait aux conditions suivantes :

- a) il est fait pour au moins une session régulière d'enseignement (automne, hiver) et dans un seul Collège à la fois;
- b) l'affectation du professionnel doit lui être signifiée au plus tard une (1) semaine complète avant le début de la session d'enseignement concernée;
- c) telle affectation n'invalide pas le droit ou l'obligation du professionnel d'obtenir ou d'accepter un poste régulier qui lui est offert en cours d'affectation;
- d) telle affectation implique que le professionnel emporte sa pleine disponibilité à cet autre Collège même si telle affectation est à temps partiel.

4-6.03

- a) Lorsqu'un poste de professionnel est déclaré vacant par le Collège, le professionnel du Collège qui est mis en disponibilité est automatiquement inscrit comme candidat à ce poste. La procédure de nomination est régulièrement suivie et ce professionnel obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 4-3.03 et 4-3.04.
- b) Dans le cas où un poste de professionnel est déclaré vacant dans un autre Collège et que la candidature du professionnel a été soumise par le Bureau de placement, ce professionnel obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 4-3.03 et 4-3.04.

4-6.04

Aux fins d'application de la clause 4-6.03, lorsque le corps d'emplois du poste déclaré vacant est le même que celui du professionnel mis en disponibilité, ce dernier est réputé posséder les exigences requises pour le poste et se voit offrir ce poste, conformément aux clauses 4-3.03 et 4-3.04 et ce, sous réserve des exigences relatives à la langue d'enseignement au Collège.

Malgré ce qui précède, pour les corps d'emplois de S.M.T.E. (bibliothèque ou audiovisuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives) ou de conseiller à la vie étudiante (vie socio-culturelle, sports et plein-air, vie économique), le professionnel est réputé posséder les exigences requises lorsque son secteur d'activités est le même que celui du poste déclaré vacant.

4-6.05

Le professionnel mis en disponibilité à qui une offre d'emploi est faite par son Collège ou par un Collège de la même zone que celle du Collège l'ayant mis en disponibilité, bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

Dans le cas d'un Collège d'une autre zone, le délai est de quinze (15) jours ouvrables.

Les délais prévus à la présente clause sont comptés à partir de la date de la réception de l'offre d'emploi ou, le cas échéant, de la date de l'avis de livraison de cette offre d'emploi.

4-6.06

À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il demeure en disponibilité, le professionnel :

- a) doit accepter dans son Collège toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence et ce, conformément à la clause 4-6.02;
- b) doit accepter tout poste de professionnel qui lui est offert par son Collège, ou tout poste de professionnel offert par un Collège de sa zone, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission, sous réserve des dispositions de la clause 4-6.09. Cependant, le professionnel est libre de se déclarer disponible lorsque la langue d'enseignement de ce Collège n'est pas la même que celle du Collège l'ayant mis en disponibilité;
- c) peut refuser tout poste qui lui est offert par un Collège d'une autre zone. S'il accepte un tel poste, il a droit à une prime de déplacement équivalente à deux (2) mois de son traitement ainsi qu'aux frais de déménagement prévus à la clause 4-7.04.

De plus, un professionnel qui accepte un poste en dehors de sa zone a droit, si le Collège d'où provient le professionnel est seul dans sa zone, à une prime additionnelle de déplacement équivalente à deux (2) mois de son traitement.

Le remplacement obligatoire d'un professionnel selon le paragraphe b) de la présente clause ne peut l'amener à quitter la zone où il se situe à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

4-6.07

À la demande du professionnel ayant acquis la permanence, le Collège peut, en tenant compte des exigences du service, abolir le poste à temps complet de ce professionnel et ouvrir un poste à temps partiel, lequel poste est octroyé à ce professionnel qui est alors régi par les dispositions de la convention collective s'appliquant aux professionnels à temps partiel.

Advenant un surplus de personnel, ce professionnel bénéficie des dispositions prévues au présent article. Toutefois, il continue de recevoir le traitement régulier qu'il recevait au moment de sa mise en disponibilité.

4-6.08

Lorsqu'un professionnel est remplacé selon les dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur les droits suivants :

- a) sa permanence;
- b) son ancienneté aux fins de sécurité d'emploi;
- c) ses années de service (et les avantages qui s'y rattachent);
- d) sa banque de congés-maladie non monnayables;
- e) la date à laquelle il aura droit à un avancement d'échelon;
- f) son échelon, s'il demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- g) le nombre de jours de vacances auquel il a droit, s'il est supérieur à celui prévu à la clause 7-4.01;
- h) son régime de congé à traitement différé ou anticipé sous réserve de la clause 7-10.14.

De plus, il est considéré comme ayant remis sa démission à son ancien employeur.

4-6.09

Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, le professionnel peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. Cette prime est administrée et versée par le Bureau de placement.

Le fait d'accepter une prime de séparation est considéré comme une démission et exclut ce professionnel du secteur de l'éducation pour une durée d'une (1) année. Une telle prime ne peut être payée qu'une seule fois à un professionnel dans le secteur de l'éducation.

Toutefois, lorsque le professionnel perd sa permanence à cause d'un refus de poste, il peut refuser une telle prime. Dans ce cas, il bénéficie à compter de ce refus, des dispositions relatives à la priorité d'emploi et il n'est pas considéré comme ayant remis sa démission, mais il cesse de recevoir son traitement et il est mis à pied.

4-6.10

Lorsqu'un professionnel mis en disponibilité considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 4-4.07 b), 4-6.03 et 4-6.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, il peut soumettre un grief au premier président prévu à la clause 8-2.08 de la convention collective. Ce grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui y donne naissance et doit être étudié par un arbitre assisté d'assesseurs comme suit :

- un (1) assesseur désigné par la partie patronale négociante;
- un (1) assesseur désigné par la partie syndicale négociante;
- et un (1) arbitre choisi par les parties négociantes ou, à défaut d'entente, nommé par le ministre de l'Emploi.

La décision de l'arbitre lie le ou les Collèges concernés, le professionnel et le ou les Syndicats concernés.

4-6.11

Lorsqu'un professionnel mis en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les normes en vigueur chez l'employeur qui le convoque.

ARTICLE 4-7.00 - BUREAU DE PLACEMENT

4-7.01

Lorsque le professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence est mis à pied ou mis en disponibilité, selon le cas, il est référé au Bureau de placement.

4-7.02

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

4-7.03

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) établir et mettre à jour les listes des professionnels mis à pied et des professionnels mis en disponibilité, et les listes de postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, syndicats, parties syndicales négociantes) les informations prévues au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises au remplacement des professionnels du réseau collégial;
- d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés;
- e) administrer les primes de séparation prévues à la clause 4-6.09;
- f) administrer les primes de déplacement prévues à la clause 4-6.06.

4-7.04

Le professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence qui doit déménager à la suite de l'application des règles apparaissant aux articles 4-5.00 et 4-6.00 bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe "A" dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main d'oeuvre ne s'appliquent pas.

La responsabilité de l'administration de ces coûts relève du Bureau de placement.

4-7.05 Comité paritaire du Bureau de placement

- a) Les parties négociantes mettent sur pied un comité paritaire qui a pour mandat :
 - 1) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
 - 2) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat en ce qui concerne le personnel des collèges.

- b) Le Comité paritaire est formé de représentants des parties négociantes lesquelles sont définies par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q. 1985, c. 12).
- c) Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties négociantes s'entendent pour désigner un président du Comité paritaire.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, ces représentants s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la démission ou de l'incapacité d'agir du président choisi, son remplaçant est nommé par le ministre du Travail.

- d) Le Comité paritaire se réunit sur demande du président ou de l'une des parties intéressées.
- e) Le Comité paritaire décide de ses propres règles de fonctionnement. Il est entendu que le Comité paritaire est autorisé à obtenir du Bureau de placement pour le personnel des collèges, tous les renseignements qui sont en possession du Bureau et que le Comité paritaire juge opportun d'obtenir. Le responsable du Bureau de placement pour le personnel des collèges assiste aux réunions du Comité paritaire mais n'en fait pas partie et n'a pas droit de vote.
- f) Les traitements des représentants au Comité paritaire sont payés par leurs employeurs respectifs. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

ARTICLE 4-8.00 - MOBILITÉ DE PERSONNEL

I - Assignation provisoire d'un professionnel à une autre catégorie de personnel

4-8.01

L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'un professionnel qui a acquis la permanence peut être faite à la condition que le professionnel accepte l'offre du Collège.

4-8.02

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre le professionnel et le Collège.

4-8.03

Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle il est assigné s'appliquent au professionnel visé.

4-8.04

Un professionnel ne peut être assigné provisoirement qu'à temps complet et à une seule catégorie de personnel à la fois. Lorsqu'il est assigné à la catégorie de personnel enseignant, il a, pour la durée de l'assignation, une charge équivalente à celle d'un enseignant à temps complet.

4-8.05

Au terme de son assignation provisoire, le professionnel s'il n'est pas un professionnel mis en disponibilité, reprend son poste avec tous ses droits et privilèges, comme s'il n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

Au terme de son assignation provisoire, le professionnel mis en disponibilité réintègre sa catégorie de personnel avec tous les droits et privilèges dont bénéficie un professionnel mis en disponibilité, comme s'il n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

4-8.06

Le fait d'être en assignation provisoire ne peut avoir pour effet d'annuler ou d'empêcher une mise en disponibilité.

4-8.07

Pendant qu'il est en assignation provisoire, le professionnel demeure soumis aux dispositions relatives au remplacement prévues à l'article 4-6.00. Si, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, il doit accepter un poste, il n'est pas tenu de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

II - Assignment provisoire d'un employé d'une autre catégorie de personnel à titre de professionnel occasionnel

4-8.08

L'assignment provisoire à un poste vacant d'un employé d'une autre catégorie de personnel est soumise aux règles suivantes :

- a) l'assignment est d'un minimum de quatre (4) mois et d'un maximum d'un (1) an. Elle ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour le même employé, pour la même durée et sans affichage, après entente entre cet employé et le Collège;
- b) il ne peut y avoir qu'un seul employé assigné sur ce poste.

4-8.09

L'assignment provisoire à un poste nouvellement créé d'un employé d'une autre catégorie de personnel est soumise aux règles suivantes :

- a) l'assignment est d'un minimum de quatre (4) mois et d'un maximum d'un (1) an. Elle ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour le même employé, pour la même durée et sans affichage, après entente entre cet employé et le Collège.

Cependant, la durée totale de l'assignment et de son renouvellement ne peut excéder un (1) an;

- b) au terme de l'assignment provisoire ou de son renouvellement, le Collège doit combler le poste par un professionnel régulier;
- c) il ne peut y avoir qu'un seul employé assigné sur un poste nouvellement créé avant qu'il ne soit comblé par un professionnel régulier.

ARTICLE 4-9.00 - PROJET SPÉCIFIQUE DE PLUS DE SIX (6) MOIS

4-9.01

Sous réserve de la clause 4-6.02, lorsque le Collège décide de réaliser un projet spécifique nécessitant l'utilisation d'un professionnel pour une période de plus de six (6) mois, il tient compte prioritairement du professionnel selon l'ordre suivant, à la condition qu'il réponde aux qualifications que le Collège requiert pour ce projet et s'il a manifesté l'intention d'être utilisé pour la réalisation d'un tel projet.

- a) le professionnel régulier à l'emploi du Collège;
- b) le professionnel temporaire à l'emploi du Collège qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi;
- c) l'employé d'une autre catégorie de personnel en assignation provisoire.

ARTICLE 4-10.00 - RECYCLAGE

4-10.01

Le recyclage prévu au présent article s'applique exclusivement au professionnel permanent. Il peut survenir soit lors de la mutation d'un professionnel soit lors du remplacement dans son Collège d'un professionnel mis en disponibilité.

4-10.02

- a) Le Collège ou le professionnel peut proposer un projet de recyclage.
- b) La réalisation du projet de recyclage nécessite l'accord du Collège et du professionnel visé. Les conditions du recyclage sont convenues entre le Collège et le professionnel.

4-10.03

Le Collège avise le Bureau de placement lorsqu'un professionnel mis en disponibilité obtient un poste et bénéficie d'un recyclage.

4-10.04

Le professionnel doit réussir son recyclage dans les délais convenus à défaut de quoi il est automatiquement mis en disponibilité. Le Collège peut vérifier la réussite du professionnel en recyclage.

ARTICLE 4-11.00 - CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

4-11.01

En cas de fermeture d'un Collège créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q, Chap. C-29), les parties négociantes se rencontrent afin de convenir d'un protocole relatif aux professionnels visés par cette fermeture. À défaut d'entente, les professionnels visés sont déclarés en surplus et les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent.

ARTICLE 4-12.00 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

4-12.01

Un changement technologique consiste en la mise en service par le Collège d'installations ou d'outillages dont la nature ou l'espèce diffère de ceux utilisés antérieurement.

4-12.02

Avant de procéder à un changement technologique susceptible d'affecter les conditions de travail d'un ou de plusieurs professionnel(s), le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

ARTICLE 4-13.00 - ÉCHANGE INTER-COLLÈGES

4-13.01

Deux (2) professionnels d'un même corps d'emploi de deux (2) Collèges différents peuvent changer réciproquement de Collège, selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

- a) il s'agit de deux (2) professionnels réguliers ayant acquis la permanence;
- b) chacun des professionnels visés en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1^{er} avril précédant l'année de l'échange;
- c) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année et d'une durée maximale de deux (2) années;
- d) chacun des Collèges visés donne sa réponse par écrit avant le 1^{er} mai, après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

4-13.02

Ces professionnels sont couverts par les dispositions suivantes lors de l'échange :

- a) le lien d'emploi du professionnel est maintenu avec son Collège d'origine;
- b) toutefois, ce professionnel est considéré à l'emploi du Collège d'accueil pour la durée de l'échange, sauf lorsqu'il y a des implications devant prendre effet après l'échange inter-collèges.

4-13.03

À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge du professionnel.

4-13.04

Après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité des relations de travail, un Collège peut mettre fin à un tel échange à la fin d'une année par un avis d'au moins deux (2) mois à cet effet.

4-13.05

Après la durée maximale prévue à l'alinéa c) de la clause 4-13.01, si les deux (2) professionnels sont d'accord et si les deux (2) Collèges visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des Collèges et ce, sans ouverture de poste.

Dans ce cas, le professionnel est considéré comme ayant remis sa démission dans son Collège d'origine et transfère tous ses droits dans la mesure où ils sont compatibles avec la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage.

*** ARTICLE 4-14.00 - MUTATION**

4-14.01 *

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou un nouveau poste, il peut procéder à une ou des mutations parmi les professionnels réguliers selon les dispositions du présent article.

4-14.02 *

Lorsque le Collège décide de réorganiser ses services et que cette réorganisation touche le secteur d'activités où oeuvre un professionnel ou qu'il décide de modifier les services à rendre à la clientèle, il peut procéder, s'il y a lieu, à une ou des mutations parmi les professionnels réguliers selon les dispositions du présent article.

4-14.03 *

Dans les cas prévus à la clause 4-14.02, le Collège prépare un plan des modifications comprenant les mutations envisagées et en discute avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévu à l'article 10-2.00. À cet effet, les parties peuvent convenir de former un comité d'études.

4-14.04 *

Dès que les parties se sont entendues sur la ou les mutation(s) ou, à défaut d'entente, dès que le Collège a rendu sa décision et en a transmis une copie au Syndicat, le Collège procède.

4-14.05 *

Toute mutation résultant de l'application des clauses 4-14.01 et 4-14.02 est obligatoire pour le professionnel concerné, à moins qu'il ne réponde pas aux qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le poste où le Collège désire muter ce professionnel.

Lorsque la mutation affecte un corps d'emplois où il y a plus d'un (1) professionnel, le Collège offre la mutation au professionnel de ce corps d'emplois possédant le plus d'ancienneté. Si celui-ci refuse la mutation, le Collège l'offre au suivant selon l'ordre d'ancienneté parmi les professionnels du corps d'emplois concerné. En cas de refus des autres professionnels, le professionnel possédant le moins d'ancienneté parmi les professionnels du corps d'emplois concerné doit accepter cette mutation.

Aux fins de l'application de la présente clause, le Collège procède par secteurs d'activités lorsqu'il s'agit des corps d'emplois de S.M.T.E., d'analyste, d'attaché d'administration ou d'animateur d'activités étudiantes.

*** ARTICLE 4-15.00 - CONTRAT D'ENTREPRISE**

4-15.01 *

Tout contrat entre le Collège et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels à temps complet au Collège.

*** ARTICLE 4-16.00 - MESURES DISCIPLINAIRES**

4-16.01 *

Au sens du présent article, les avertissements ne constituent pas une mesure disciplinaire mais sont versés au dossier ainsi que les contestations prévues à 4-16.00.

4-16.02 *

Les seules mesures disciplinaires possibles sont la suspension et le congédiement.

4-16.03 *

Tout avertissement, toute suspension ou tout congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au professionnel concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant l'avertissement ou la mesure disciplinaire.

Tel avis doit être transmis simultanément au Syndicat. Toutefois, si le professionnel s'oppose par écrit à ce que les motifs entraînant une mesure disciplinaire soient divulgués au Syndicat, dans ce cas, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

Les avis de mesure disciplinaire doivent être signés par le responsable du personnel du Collège.

4-16.04 *

Le professionnel peut contester par écrit un avertissement dans les trente (30) jours ouvrables de sa réception.

4-16.05 *

Tout avertissement écrit et toute référence à une mesure disciplinaire portés au dossier du professionnel sont retirés de ce dossier s'il n'y a pas eu d'autre avertissement écrit ou d'autre mesure disciplinaire portés à son dossier dans les douze (12) mois qui suivent.

Le cas échéant, une contestation du professionnel portant sur un avertissement écrit est retirée au même moment.

4-16.06 *

Sur demande au représentant du Collège, un professionnel peut toujours consulter son dossier, accompagné ou non du délégué syndical. Ce dossier comprend au moins les avertissements écrits, les contestations de ces avertissements écrits, les avis de mesure disciplinaire ainsi que toute évaluation du Collège des activités professionnelles du professionnel faite selon les dispositions de la présente convention.

4-16.07 *

Dans le cas où les faits reprochés à un professionnel nécessitent une intervention immédiate, le Collège peut suspendre temporairement le professionnel de ses fonctions.

Le Collège dispose alors de dix (10) jours ouvrables pour l'informer par écrit de la mesure disciplinaire définitive prise à son endroit ou de sa réinstallation sans perte de droits comme s'il n'y avait pas eu de suspension. Le défaut par le Collège de fournir une telle information annule cette suspension et entraîne la réintégration du professionnel avec tous ses droits et privilèges comme si telle suspension n'avait pas eu lieu.

4-16.08 *

Sauf dans les cas mentionnés à 4-16.07, un professionnel ne peut être suspendu ou congédié sans avoir été averti par écrit au moins deux (2) fois durant les douze (12) derniers mois d'une faute de nature analogue dont la gravité est susceptible d'entraîner de telles mesures disciplinaires. Le délai entre ces deux (2) avertissements écrits doit être suffisant pour permettre au professionnel de s'amender.

4-16.09 *

Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un professionnel.

4-16.10 *

Tout grief relatif à une suspension ou à un congédiement, porté à l'arbitrage, est traité de façon prioritaire lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

En cas d'arbitrage, le Collège doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la suspension ou du congédiement.

4-16.11 *

Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires.

4-16.12 *

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante :

- a) *en maintenant la décision du Collège, ou*
- b) *en réinstallant le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la mesure disciplinaire, déduction faite de toute rémunération qu'il a pu recevoir pendant la période de la suspension ou du congédiement, ou*
- c) *en réduisant la mesure, auquel cas il peut ordonner le remboursement du traitement aux conditions énoncées au paragraphe précédent.*

4-16.13 *

Aucun aveu signé par un professionnel ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

- a) *d'un aveu signé devant un délégué syndicat;*
- b) *d'un aveu signé en l'absence d'un délégué syndical mais non dénoncé par écrit par le professionnel dans les sept (7) jours qui suivent la signature.*

Dans le cas prévu au paragraphe b) de la présente clause, le Collège transmet immédiatement une copie de cet aveu au Syndicat. Toutefois, si le professionnel s'oppose par écrit à ce que l'aveu soit transmis au Syndicat, ce dernier est informé de ce fait par le Collège.

4-16.14 *

- a) *Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par grief, le Collège ne peut remettre au professionnel les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.*
- b) *Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, le professionnel congédié continue à en bénéficier à la condition que le régime le permette et qu'il verse sa contribution. Le Collège doit maintenir également sa contribution.*

4-16.15 *

Dans le cas où le Collège, par son représentant autorisé, décide de convoquer un professionnel en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce professionnel doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le droit qu'il a d'être accompagné d'un délégué syndical. Copie de tel préavis est simultanément transmise au Syndicat.

CHAPITRE 5 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

ARTICLE 5-1.00 - CLASSIFICATION

5-1.01

Tout professionnel à l'emploi du Collège à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifié dans un corps d'emplois selon le plan de classification.

Toutefois, le professionnel qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ne possède pas les qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel il est classifié est réputé posséder ces qualifications.

5-1.02

Le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifié dans l'un ou l'autre des corps d'emplois prévus au plan de classification conformément aux attributions et aux qualifications requises.

Ce ne doit être que très exceptionnellement et après une évaluation des qualifications d'un candidat que des années d'expérience pertinente peuvent être acceptées par le Collège comme équivalence dans le cas d'un niveau de scolarité inférieur au minimum exigé.

5-1.03

Le Collège peut attribuer à un professionnel des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, le professionnel est classifié dans le corps d'emplois où il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre deux (2) corps d'emplois, le professionnel est alors classifié dans le corps d'emplois dont l'échelle de traitement est la plus élevée.

5-1.04

Le professionnel peut contester par grief (grief de classification) le corps d'emplois que le Collège lui a attribué, selon les dispositions du chapitre 8-0.00 de la convention collective. L'arbitre saisi de ce grief a pour mandat de décider si le corps d'emplois attribué par le Collège correspond à celui dans lequel le professionnel devait être classifié conformément au plan de classification compte tenu des tâches qui lui sont attribuées.

5-1.05

Si l'arbitre décide que les tâches attribuées par le Collège au professionnel ne correspondent pas à ce corps d'emplois, le Collège doit :

- a) reclassifier le professionnel dans un autre corps d'emplois,
ou
- b) maintenir le professionnel dans le corps d'emplois que ce dernier a contesté et rendre les tâches conformes au corps d'emplois, prévu au plan de classification.

5-1.06

L'arbitre peut aussi ordonner au Collège de payer au professionnel concerné le traitement qu'il aurait reçu si le corps d'emplois que le Collège aurait dû attribuer comporte une rémunération supérieure pour le professionnel concerné.

ARTICLE 5-2.00 - PLAN DE CLASSIFICATION

5-2.01

Le plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre les parties négociantes et ce, pour la durée de la convention collective.

5-2.02

Aucun corps d'emplois n'est ajouté au plan de classification sans que la partie syndicale négociante n'ait été consultée.

5-2.03

Les parties négociantes s'entendent pour discuter dans les vingt (20) jours ouvrables, suivant la demande de l'une ou de l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter durant la convention collective au plan de classification.

5-2.04

S'il y a désaccord sur la détermination des échelles de traitement au terme des vingt (20) jours ouvrables prévus à la clause 5-2.03, et que ce désaccord est soumis par l'une des parties à l'arbitrage prévu à l'article 8-2.00, ces échelles de traitement sont alors déterminées par l'arbitre sur la base de celles prévues à la convention collective ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire.

5-2.05

L'entente signée entre les parties négociantes et portant sur les échelles de traitement d'un nouveau corps d'emplois ou à défaut, la sentence arbitrale qui en tient lieu, vient s'ajouter à la convention collective et en fait partie intégrante.

5-2.06

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature entre les parties négociantes d'une entente portant sur les échelles d'un nouveau corps d'emplois, ou dans les vingt (20) jours ouvrables de l'émission d'une sentence arbitrale en tenant lieu, les professionnels ont vingt (20) jours ouvrables, à partir du moment où le Collège les informe, pour demander d'être reclassifié et reclassé, s'il y a lieu.

5-2.07

Le réajustement du traitement du professionnel reclassifié et reclassé en vertu des dispositions de la clause 5-2.06 est rétroactif à la date où le professionnel a demandé d'être reclassifié et reclassé.

ARTICLE 5-3.00 - CLASSEMENT

5-3.01

Le professionnel est classé selon sa classification dans l'échelle de traitement telle qu'établie à l'annexe "E" selon les dispositions du chapitre 5-0.00.

5-3.02

Le classement du professionnel visé à la clause 5-1.02 se fait selon les dispositions des articles 5-3.00, 5-4.00 et 5-5.00.

Le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées pertinentes à l'exercice de ses fonctions est classé à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établi à l'article 5-6.00.

5-3.03

Le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classé au 1^{er} échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions de l'article 5-5.00.

ARTICLE 5-4.00 - CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

5-4.01

Douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou son équivalent constitue une année d'expérience.

5-4.02

Lorsque dans une période de douze (12) mois un professionnel a cumulé au moins dix (10) mois consécutifs d'expérience reconnue pertinente et que cette expérience est résiduelle, celle-ci équivaut dans ce cas à une (1) année d'expérience.

5-4.03

Pour fins de calcul des années d'expérience dans l'enseignement :

- a) un (1) an d'enseignement à temps complet vaut un (1) an d'expérience;
- b) un (1) an d'enseignement à temps partiel équivaut au prorata d'un (1) an d'enseignement à temps complet;
- c) de 396 à 594 heures d'enseignement au primaire et au secondaire valent un (1) an d'expérience;
- d) de 270 à 405 heures d'enseignement au collégial valent un (1) an d'expérience;
- e) de 144 à 216 heures d'enseignement universitaire valent un (1) an d'expérience.

Dans les cas prévus aux alinéas c), d) et e), le professionnel ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience comme enseignant que lorsqu'il a complété 594 heures d'enseignement au primaire et au secondaire, 405 heures d'enseignement au collégial et 216 heures d'enseignement universitaire.

5-4.03

Dans le cas où le professionnel a enseigné à plus d'un niveau, sans toutefois avoir enseigné le nombre d'heures minimum requis qui lui permettait d'obtenir l'équivalent d'une (1) année à temps partiel, dans l'un ou l'autre de ces niveaux d'enseignement, ses heures d'enseignement aux niveaux collégial et universitaire sont transformées en heures équivalentes de niveaux primaire et secondaire par l'application des facteurs suivants :

- heures au primaire et au secondaire :
heures au collégial x 1,46;
- heures au primaire et au secondaire :
heures à l'universitaire x 2,75.

Une fois cette transformation effectuée, la règle énoncée précédemment pour l'enseignement à temps partiel de niveau primaire et secondaire s'applique.

5-4.04

Sous réserve des dispositions de l'article 5-5:00, le professionnel ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

5-4.05

Chaque période d'expérience inférieure à un (1) mois est nulle. Cependant, les périodes d'expérience d'un (1) mois ou plus s'accumulent jusqu'à constituer une (1) année.

ARTICLE 5-5.00 - RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

5-5.01

Une année d'étude (ou son équivalent, trente (30) crédits) supérieure dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente et ce, quel que soit le nombre d'années de scolarité rattachées à ce diplôme.

Toutefois, la maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois dans le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience pertinente.

5-5.02

Malgré la clause 5-5.01, le professionnel régulier qui a entrepris, au moment de l'entrée en vigueur des modifications au présent article, des études au niveau du deuxième (2^o) ou troisième (3^o) cycle universitaire, continue d'être régi par les dispositions de l'article 5-5.00 tel qu'il était énoncé antérieurement à ces modifications dans la mesure où ces études seront complétées au plus tard le 30 juin 1994. Le cas échéant, cette scolarité lui est reconnue à sa date d'avancement régulier d'échelon même si cette date est postérieure au 30 juin 1994.

5-5.03

Le professionnel temporaire, en lien d'emploi le 1^{er} juillet 1992, qui s'est vu reconnaître de la scolarité au sens de l'article 5-5.00 tel qu'il était énoncé antérieurement à cette date conserve, lors d'un engagement ultérieur en autant que celui-ci ait lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier engagement, l'échelon et le traitement attribués, en vertu de ces dernières règles. Le professionnel conserve cet échelon et le traitement s'y rattachant tant et aussi longtemps que les dispositions sur la reconnaissance de l'expérience et les nouvelles dispositions sur la reconnaissance de la scolarité prévues à la clause 5-5.01 ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon.

5-5.04

Seul le nombre d'années normalement requis pour les études entreprises doit être compté.

5-5.05

Un maximum de trois (3) années de scolarité peuvent être comptées aux fins d'expérience.

5-5.06

À sa date d'avancement régulier d'échelon, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux dispositions du présent article.

5-5.07

Aux fins d'application du deuxième alinéa de la clause 5-5.01, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1er juillet ou le 1er janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. La présente clause a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon du professionnel.

5-5.08

Le professionnel oeuvrant dans un des corps d'emplois pour qui le plan de classification a pour effet d'exiger une scolarité supérieure à la scolarité au premier (1^{er}) cycle universitaire, bénéficie pour la scolarité additionnelle au premier (1^{er}) cycle de l'équivalence d'expérience professionnelle pour ce diplôme selon les modalités du présent article.

5-5.09

Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué au professionnel régulier en vertu des dispositions antérieures au 21 août 1992.

ARTICLE 5-6.00 - AVANCEMENT D'ÉCHELON

5-6.01

La durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année, mais elle n'est que de six (6) mois pour les échelons 1 à 8 inclusivement.

5-6.02

L'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier dans le cas d'avancement annuel ou le 1^{er} juillet et le 1^{er} janvier dans le cas d'avancement semi-annuel, à la condition que le professionnel ait complété une période continue d'au moins neuf (9) mois ou quatre (4) mois de service, selon qu'il s'agisse d'avancement annuel ou semi-annuel.

5-6.03

L'expérience acquise pendant l'année 1983 dans le secteur de l'éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination de l'échelon tant que le professionnel demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'éducation dans lequel il aurait été transféré ou replacé conformément aux dispositions d'une convention collective régissant des employés de ce secteur.

5-6.04

L'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, le Collège donne par écrit au professionnel, les motifs de ce refus dans les quinze (15) jours de la date où il était admissible à l'avancement d'échelon.

Un grief peut être soumis contre le Collège à la suite d'un refus d'un avancement d'échelon.

5-6.05

L'avancement accéléré d'un échelon est possible à la date d'avancement régulier d'échelon selon les modalités déterminées par la partie patronale négociante.

ARTICLE 5-7.00 - TRAITEMENT ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

5-7.01 Taux et échelles de traitement applicables

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} juillet 1995 au 31 décembre 1996, du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1997 et au 1^{er} janvier 1998 figurent à l'Annexe «E».

5-7.02 Période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1997

Chaque taux et échelle de traitement annuel des professionnels en vigueur le 31 décembre 1996 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1^{er} janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

5-7.03 Période commençant le 1^{er} janvier 1998

Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel des professionnels en vigueur le 31 décembre 1997 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1^{er} janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

5-7.04 Forfaitaire au 1^{er} avril 1996

Un montant forfaitaire, arrondi au dollar près, égal à 0,5 % du taux de traitement annuel est versé, conformément aux dispositions de la convention collective sur ces matières ou au plus tard le 30 juin 1996, aux professionnels et est calculé au prorata des heures régulières rémunérées pendant la période du 1^{er} avril 1995 au 31 mars 1996.

Le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu de la présente entente dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès du professionnel, la demande peut être faite par les ayant droit.

Au plus tard le 30 juin 1996, l'employeur fournit au Syndicat la liste de tout professionnel visé par la présente entente et ayant quitté son emploi entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996 ainsi que sa dernière adresse connue.

⁽¹⁾ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou classes d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emplois ou classes d'emploi et des modifications aux plans de classification.

ARTICLE 5-8.00 - PROFESSIONNELS HORS ÉCHELLE

5-8.01

Le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements, et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emplois.

5-8.02

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 5-8.01 a pour effet de situer au 1^{er} janvier un professionnel qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.

5-8.03

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 5-8.01 et 5-8.02, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

5-8.04

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 5-9.00 - PRIME DE RESPONSABILITÉ

5-9.01

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une prime de cinq pour cent (5 %) de son traitement est accordée à tout professionnel chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnels.

*** ARTICLE 5-10 - VERSEMENT DU TRAITEMENT**

5-10.01 *

Le traitement d'un professionnel est payable en vingt-six (26) versements les plus égaux possibles tous les deux (2) jeudis.

5-10.02 *

Lorsqu'un jeudi n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ce jeudi. Les paies échéant durant les vacances du professionnel lui seront versées avant son départ, à moins d'avis contraire de sa part.

5-10.03 *

Le professionnel qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux dispositions de l'article 7-4.00. En cas de décès du professionnel, ces sommes sont remises aux ayants droit.

5-10.04 *

Après entente entre les parties et à la condition que cela soit techniquement possible pour le Collège, si le professionnel le désire, le Collège retient à même le traitement du professionnel un montant régulier pour dépôt à une seule caisse d'économie, ou une seule caisse populaire ou à une seule banque.

5-10.05 *

Le Collège remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement et s'il y a lieu celui des avantages sociaux monnayables en vertu de la convention, à la condition que le professionnel l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

Le Collège remet ou expédie au professionnel, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du professionnel y incluant, s'il y a lieu, ses avantages sociaux monnayables en vertu de la convention.

Le remboursement au professionnel des contributions versées au régime de retraite est soumis aux dispositions de la loi.

5-10.06 *

Le Collège remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite de son temps de service au Collège, à la condition que le professionnel l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

5-10.07 *

Le professionnel qui quitte le Collège conserve après son départ le droit de contester par grief l'application faite par le Collège du présent article, selon la procédure prévue au chapitre 8-0.00.

CHAPITRE 6 - ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT

ARTICLE 6-1.00 - ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT LOCAL

6-1.01

Un montant de 75,00 \$ est alloué au Collège pour chaque professionnel régulier à temps complet par année financière à compter de celle qui débute le 1^{er} juillet 1990.

6-1.02

La moitié du montant prévu à la clause 6-1.01 est réservée au perfectionnement lié au changement technologique.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour une répartition différente de ce montant au comité local de perfectionnement.

6-1.03

Ce montant peut être majoré par le Ministère après consultation du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnelles et professionnels (C.C.P.P.P.) aux fins de réalisation de projets particuliers de perfectionnement local. Les sommes ainsi allouées sont prises à même le montant déterminé à la clause 6-2.03.

6-1.04

Le solde du montant prévu à la clause 6-1.01 est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

6-1.05 *

Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un comité local de perfectionnement.

Ce Comité est paritaire et composé de deux (2) représentants du Collège et de deux (2) représentants du Syndicat.

Ce comité a pour fonction :

- a) de recevoir les demandes de perfectionnement des professionnels, de les analyser, de les discuter et de transmettre au Collège ses recommandations. Toutefois, le Collège motive son refus de ne pas accepter l'une ou l'autre des recommandations du comité et toute autre décision qu'il entend prendre;*
- b) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des professionnels;*
- c) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les professionnels puissent bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui leur sont accessibles.*

6-1.06 *

Le Comité établit ses propres règles de procédure et de fonctionnement.

6-1.07 *

Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les professionnels du Collège. Ceci ne doit pas avoir pour effet d'obliger le Collège à organiser des cours ni à engager du personnel supplémentaire.

*** ARTICLE 6-3.00 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

6-3.01 *

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des professionnels, le Collège fournit à tous les professionnels les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche.

À cet effet, le Collège fait profiter ces professionnels de la politique décentralisée et de la politique générale de perfectionnement prévues au présent chapitre.

6-3.02 *

Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention vis-à-vis le professionnel à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

6-3.03 *

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la clause 6-3.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique décentralisée de perfectionnement.

6-3.04 *

Le professionnel qui, tel qu'autorisé par le Collège, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail reçoit le traitement qu'il recevrait s'il était au travail. L'horaire régulier de travail de ce professionnel n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre le professionnel et le Collège.

ARTICLE 6-2.00 - ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL

6-2.01

Le Ministère est responsable de la réalisation des activités de perfectionnement provincial applicable à l'ensemble du personnel professionnel des collèges et il assume en particulier les fonctions suivantes : établissement des priorités, élaboration des plans et des programmes, évaluation des organismes dispensateurs de perfectionnement, administration des ententes.

6-2.02

Le Ministère est avisé par un Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnelles et professionnels (C.C.P.P.P.P.) pour le secteur collégial. Au moins un (1) représentant autorisé de la partie syndicale négociante participe à ce comité. Le nombre de représentants est égal pour chacune des parties syndicales négociantes concernées par ce comité.

Les collèges et le Ministère y sont aussi représentés.

6-2.03

Le montant affecté aux activités de perfectionnement pour le secteur collégial est de 50 000 \$ par année financière.

6-2.04

En plus des sommes prévues à la clause 6-2.03, un fonds provincial de 67 680 \$ par année financière pour le secteur collégial est constitué aux fins des frais de déplacement et de séjour pour les professionnels qui poursuivent des activités de perfectionnement en dehors de la zone de leur collège et des frais afférents à l'organisation d'activités de perfectionnement où il ne peut y avoir un nombre minimal de professionnels pour la formation d'un groupe.

6-2.05

Les montants prévus aux clauses 6-2.03 et 6-2.04 sont répartis selon les principes et critères élaborés au sein du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnelles et professionnels (C.C.P.P.P.P.) pour le secteur collégial.

6-2.06

Le Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnelles et professionnels (C.C.P.P.P.P.) privilégie, dans la répartition du montant prévu à la clause 6-2.03 les types de perfectionnement suivants :

- a) le perfectionnement fonctionnel qui comprend des activités reliées aux tâches accomplies par le professionnel;
- b) le perfectionnement professionnel qui comprend des activités reliées à l'exercice de la profession et qui permettent d'actualiser ou de développer les connaissances ou les habiletés des professionnels.

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 7-1.00 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

7-1.01

La semaine normale de travail ne dépasse pas trente-cinq (35) heures et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs.

La semaine de travail est normalement répartie également du lundi au vendredi inclusivement, entre huit (8h00) heures et dix-huit (18h00) heures.

7-1.02 *

L'horaire régulier de travail de chaque professionnel, établi conformément aux dispositions de la clause 7-1.03, doit respecter les règles suivantes :

- a) les heures de travail sont continues à moins d'entente à l'effet contraire entre le professionnel et le Collège;*
- b) le travail de soir et de fin de semaine est réduit au minimum, compte tenu des besoins du service.*

7-1.03 *

Après consultation de chacun des professionnels et en tenant compte des exigences du service auquel est rattaché chacun des professionnels et des règles prévues à la clause 7-1.02 ou de celles convenues entre les parties, le Collège détermine avant le début de chaque session, l'horaire régulier de chacun des professionnels.

7-1.04 *

L'horaire régulier de chaque professionnel s'applique au moins jusqu'au début de la session suivante, à moins d'une entente entre le professionnel concerné et le Collège pour le modifier au cours de la session en fonction des besoins du service. Le Collège n'est pas tenu d'informer le professionnel lorsque son horaire demeure le même pour la session suivante.

7-1.05 *

Aux fins d'application du présent article, les sessions d'automne et d'hiver débutent le premier jour de la semaine complète qui précède le début des cours pour les étudiants réguliers du Collège et la session d'été débute au plus tard trois (3) semaines après la fin des cours de la session d'hiver pour les étudiants réguliers du Collège.

7-1.06 *

Les parties peuvent convenir, dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, aux fins d'établir un horaire d'été.

ARTICLE 7-2.00 - HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

7-2.01

Les heures de travail supplémentaires sont compensées à taux simple.

7-2.02 *

Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires, toutes les heures faites à la demande du Collège ou autorisées par le Collège en dehors de l'horaire régulier du professionnel concerné, ou lors d'un jour férié, et ce, en sus d'une semaine régulière de travail tel que prévu aux dispositions nationales.

La participation du professionnel à des comités ou à des mécanismes prévus à la présente convention ne peut en aucun temps être considérée comme des heures de travail supplémentaires même si cette participation a lieu en dehors de l'horaire régulier de travail du professionnel.

7-2.03 *

Les heures de travail supplémentaires sont compensées selon l'un ou l'autre des façons suivantes, après entente entre le professionnel concerné et le Collège, entente devant être faite avant l'exécution du travail supplémentaire :

- a) *les heures de travail supplémentaires peuvent être remises en temps dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles du professionnel; si les heures supplémentaires n'ont pas été reprises en temps dans ce délai, elles sont remises en argent dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration du délai;*
- b) *les heures supplémentaires peuvent être remises en argent dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réclamation.*

ARTICLE 7-3.00 - NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS PAYÉS

7-3.01

Les professionnels bénéficient de treize (13) jours fériés payés par année financière.

Toutefois, le professionnel à temps partiel ou qui n'est à l'emploi du Collège que pour une partie de l'année financière bénéficie de la fraction ou du jour férié qui coïncide avec son horaire régulier de travail.

7-3.02 *

Dès que le calendrier scolaire est établi par le Collège, ce dernier, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00, détermine la liste des jours fériés des professionnels. Cette liste est affichée ou expédiée à chacun des professionnels.

Cette liste peut être modifiée après entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00.

7-3.03 *

Lorsque l'un de ces jours fériés survient pendant les vacances annuelles du professionnel, ce jour est ajouté à la période de vacances ou un jour de vacances est reporté à une date ultérieure après entente entre le professionnel et le Collège.

ARTICLE 7-4.00 - ACQUISITION DES VACANCES

7-4.01

Tout professionnel a droit à une période de vacances annuelles payées selon les années de service complétées au 31 mai de l'année en cause, conformément aux dispositions suivantes :

Nombre d'années de service complétées	Jours ouvrables de vacances
Un (1) an et moins	Vingt (20) jours ouvrables
de dix-sept (17) ans	
17 et 18 ans	21 jours ouvrables
19 et 20 ans	22 jours ouvrables
21 et 22 ans	23 jours ouvrables
23 et 24 ans	24 jours ouvrables
25 ans et plus	25 jours ouvrables

7-4.02

Le professionnel qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai a droit à une journée et deux tiers (1⅔) ouvrable de vacances payées par mois de service complet.

7-4.03

Toute absence avec maintien du traitement est considérée comme du service continu pour le calcul des vacances.

7-4.04

Tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 7-4.07. Toutefois, conformément à l'article 7-6.00, le congé de maternité (clause 7-6.05) et les congés prévus aux clauses 7-6.15, 7-6.19 et 7-6.22 n'affectent pas la durée des vacances.

7-4.05

Le professionnel à l'emploi d'un Collège au moment de la date d'entrée en vigueur des présentes stipulations qui, en vertu du régime en vigueur au Collège à cette date, bénéficie d'un nombre de jours de vacances annuelles supérieur à celui dont il bénéficierait en vertu des dispositions de la clause 7-4.01 continue de bénéficier d'un tel nombre de jours de vacances, et ce, pour la durée de la présente convention collective; toutefois, en aucun cas, le nombre de jours de vacances annuelles ainsi maintenu ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.

7-4.06

TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où le professionnel n'a pas eu droit à son traitement			Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances					
			Durée normale de vacances MAXIMUM					
			20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs
61	à	66	5	5	5½	5½	5½	6
66½	à	76	6	6	6½	6½	7	7½
76½	à	88	6½	6½	7	7½	7½	8
88½	à	98	7	7	7½	8	8½	9
98½	à	110	8	8	8½	9	9½	10
110½	à	120	9	9½	10	10½	11	11½
120½	à	132	10	10½	11	11½	12	12½
132½	à	142	11	11½	12	12½	13	14
142½	à	154	11½	12	12½	12	13	14½
154½	à	164	12	12½	13	14	14½	15½
164½	à	176	13	13½	14½	15	16	16½
176½	à	186	14	14½	15½	16	17	18
186½	à	198	15	15½	16½	17	18	19
198½	à	208	16	16½	17½	18	19½	20½
208½	à	220	16½	17	18	19	20	21
220½	à	230	17	18	19	20	21	22
230½	à	242	18	19	20	21	22	23
242½	à	252	19	20	21	22	23	24
252½	à	264	20	21	22	23	24	25

7-4.07 *

Un professionnel qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai, peut, avec l'accord du Collège, compléter sa période de vacances par des congés sans traitement jusqu'à concurrence du nombre de jours prévus aux dispositions nationales relatives aux vacances.

7-4.08 *

Les vacances accumulées au 31 mai d'une année peuvent se prendre au cours de la période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Aucune accumulation de vacances annuelles n'est possible sans l'autorisation expresse du Collège.

7-4.09 *

Avant le 1^{er} mai, le professionnel informe le Collège, par écrit, de la date à laquelle il désire prendre ses vacances annuelles. Le Collège approuve ce choix à moins qu'il ne doive demander au professionnel, avant le 15 mai, de choisir une autre période si l'un ou l'autre des facteurs suivants ne permet pas d'accepter le choix :

- a) les exigences du service définies antérieurement par le Collège;*
- b) l'ancienneté parmi les professionnels du service.*

7-4.10 *

Le Collège ne peut obliger un professionnel à modifier ou restreindre la période de vacances qu'il a déjà approuvée.

7-4.11 *

Malgré les clauses 7-4.09 et 7-4.10, le Collège peut, après entente avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour les vacances. Telle décision du Collège doit se prendre avant le 1^{er} mai de l'année en cause.

7-4.12 *

Un professionnel incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser le Collège avant la date fixée pour sa période de vacances.

Le Collège détermine la nouvelle date de vacances au retour du professionnel, mais en tenant compte dans l'ordre des deux (2) facteurs suivants :

- les exigences du service définies antérieurement par le Collège;*
- les préférences du professionnel.*

ARTICLE 7-5.00 - CONGÉS SOCIAUX

7-5.01

Le professionnel bénéficie, sur demande au Collège ou à son représentant, d'une absence autorisée sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur : le jour du mariage;
- c) le décès de son conjoint ⁽¹⁾, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles si le défunt résidait au domicile du professionnel. Le jour des funérailles, si le défunt ne résidait pas au domicile du professionnel;
- f) le jour du déménagement;
- g) tout professionnel mis en quarantaine par une autorité médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;
- h) tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible qui oblige un professionnel à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec le professionnel.

7-5.02

Dans les cas visés aux alinéas b), d) et e) de la clause 7-5.01, le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence du professionnel et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

7-5.03

Le professionnel bénéficie d'un maximum de deux (2) jours, par année financière, pour affaires personnelles non prévues au présent article. Ces deux (2) jours, pris en période d'au moins une demi-journée à la fois, sont puisés au choix du professionnel à même la banque de congés-maladie monnayables ou non monnayables, s'il y a lieu, prévus à l'article 7-8.00 de la convention collective et ce, après avis au Collège.

⁽¹⁾ La définition de conjoint ou conjointe applicable à cet article est celle figurant à l'article sur les droits parentaux, clause 7-6.01A.

7-5.04

Le professionnel qui est appelé à agir à titre de juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement. Le professionnel qui agit en qualité de témoin expert remet au Collège la rémunération qu'il reçoit à ce titre jusqu'à concurrence du traitement versé par le Collège pour la période en cause.

7-5.05

La réserve des congés sociaux que le professionnel à l'emploi du gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au Collège. Cette réserve pourra être utilisée selon les modalités suivantes :

- a) pour prolonger, sans perte de traitement, les congés sociaux prévus au présent article d'un nombre de jours égal à celui permis par la convention collective;
- b) seuls les jours additionnels sont déduits de la réserve;
- c) le solde de la réserve est communiqué annuellement par le Collège au professionnel.

ARTICLE 7-6.00 - DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

7-6.01

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

7-6.01A

Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme :

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

7-6.02

Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également personne salariée des secteurs public ou parapublic.

7-6.03

Le Collège ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration Canada (E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.

7-6.03A

Le traitement hebdomadaire de base ⁽¹⁾, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire de chômage.

7-6.04

A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professionnel un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

⁽¹⁾ On entend par "traitement de base" le traitement régulier de la professionnelle incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Section II - Congé de maternité

7-6.05

La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-6.08, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-6.10 et 7-6.11, selon le cas.

Le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

7-6.06

La professionnelle qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

7-6.07

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

7-6.08

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La professionnelle dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

7-6.09

Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professionnelle est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au Collège d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

7-6.10 Cas admissibles à l'assurance-chômage

La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations (à l'exception des paragraphes a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 7-6.13. :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁽²⁾ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

⁽¹⁾ La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁽²⁾ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage; laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le collègue et le pourcentage de prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse E.I.C.

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auxquelles la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

7-6.10A

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 7-6.08, le Collège verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

7-6.10B

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le Collège effectue cette compensation si la professionnelle démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la professionnelle démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par le paragraphe précédent doit, à la demande de la professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

7-6.11. Cas non admissibles à l'assurance-chômage

La professionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

- la professionnelle à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant :
 - i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage;
- la professionnelle à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service, a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :
 - i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage,
ou
 - ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la professionnelle à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

7-6.12

Dans les cas prévus par les clauses 7-6.10 et 7-6.11 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par E.I.C. au Collège au moyen d'un relevé mécanographique;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux) ainsi que des organismes suivants :
 - La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
 - La société québécoise de développement de la main-d'oeuvre;
 - La Commission des services juridiques;
 - Les régies de la santé et des services sociaux;
 - Les Corporations d'aide juridique;
 - La Commission de la construction du Québec;
 - L'Office franco-québécois pour la jeunesse;
 - La Régie des installations olympiques;
 - La société des loteries du Québec;
 - La Société des traversiers du Québec;
 - La Société immobilière du Québec;
 - Le Musée du Québec;
 - Le Musée de la civilisation;
 - Le Musée d'art contemporain de Montréal;
 - La Société des établissements de plein air du Québec;
 - La Corporation Urgence Santé de la région Montréal Métropolitain;
 - La Société de gestion du réseau informatique des Commissions scolaires;
 - Le fonds pour la formation des chercheurs et de l'aide à la recherche;

et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (1985, L.Q., c. 12).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 7-6.10 et 7-6.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévu à la clause 7-6.19 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue aux fins de calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions de l'alinéa d) de la présente clause constituent une des stipulations expresses visées à la clause 7-6.04;

- e) dans le cas de la professionnelle régulière qui est mise à pied, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et qui est versée par le Collège, prend fin à la date de sa mise à pied.

Par la suite, dans le cas où cette professionnelle est réengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévues aux clauses 4-5.01 et 4-5.06, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date dudit réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des clauses 7-6.10 ou 7-6.11 selon le cas et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-6.10 ou 7-6.11 selon le cas.

7-6.13

L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ versée par le Gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 7-6.10.

⁽¹⁾ Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360,00\$).

Dans le cas où les dispositions du troisième paragraphe de l'alinéa b) de la clause 7-6.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

7-6.14

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 7-6.15 de la présente section, la professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

La professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Collège de la date du report.

7-6.15

Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La professionnelle peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si durant son congé de maternité son enfant est hospitalisé ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement. Durant ces extensions, la professionnelle conserve si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés-maladie prévus à l'article 7-8.00.

7-6.16

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-6.17

Le Collège doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-6.30.

La professionnelle qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

7-6.18

Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la professionnelle ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité.

Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

7-6.19 Affectation provisoire et congé spécial

A) La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire du même corps d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre corps d'emplois dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La professionnelle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la professionnelle et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

S'il y consent, un autre professionnel que la professionnelle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Collège, échanger son poste avec la professionnelle enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'un et l'autre répondent aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois.

La professionnelle enceinte ainsi affectée à un autre poste et le professionnel qui consent à occuper le poste de cette professionnelle conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit d'en appeler de la décision de la C.S.S.T., le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la C.S.S.T. ne soit rendue.

La professionnelle qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. Le Collège doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, la fonction de la professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, le Collège l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

B) La professionnelle a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

7-6.20

Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 7-6.19B), la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. ⁽¹⁾

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 7-6.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 7-6.18 de la section II. La professionnelle visée à la clause 7-6.19B) a), b) et c) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c), la professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV - Autres congés parentaux

7-6.21 Congé de paternité

Le professionnel dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

7-6.22 Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

Le professionnel qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le Collège.

7-6.23

Le professionnel qui adopte légalement un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, le professionnel n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

7-6.24

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 7-6.22, le professionnel reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement du traitement applicable est à la semaine.

⁽¹⁾ Ces congés peuvent être pris par demi-journée.

Toutefois, le traitement hebdomadaire du professionnel à temps partiel est établi selon les dispositions de l'alinéa d) de la clause 7-6.12.

7-6.25

Le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, le professionnel peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

Le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

7-6.26

Le congé pour adoption prévu à la clause 7-6.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le professionnel en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement et congé partiel sans traitement prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professionnel bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

7-6.27 Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

La professionnelle a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la professionnelle en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée de ce congé, le professionnel est autorisé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

Le professionnel à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

Le professionnel qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint du professionnel n'est pas un salarié du secteur privé, le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) Le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par le professionnel et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas au professionnel qui adopte l'enfant de son conjoint.

7-6.28

Au cours du congé sans traitement, le professionnel accumule son ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, le professionnel accumule également son ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les dispositions applicables au professionnel à temps partiel.

7-6.28A

Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le professionnel accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7-6.29

- A) Le professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.
- B) À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, le professionnel peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le professionnel a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le professionnel ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé.

7-6.30 Congés pour responsabilités parentales

À la suite d'un avis écrit de vingt (20) jours ouvrables, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre au professionnel dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence du professionnel concerné. Durant ce congé, le professionnel accumule son ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables au professionnel à temps partiel.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Dans tous les cas, le professionnel doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

7-6.31 Dispositions diverses

Les congés visés à la clause 7-6.22, au premier alinéa de la clause 7-6.25 et au premier alinéa de la clause 7-6.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par le professionnel. En cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, le professionnel a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

7-6.32

Le Collège doit faire parvenir au professionnel, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le professionnel à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 7-6.31.

Le professionnel qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

7-6.33

Le professionnel à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant treize-quatre (34) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

7-6.34

Le professionnel qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 7-6.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.14, en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 7-6.18 de la section II.

7-6.35

Le total des montants reçus par la professionnelle en prestations d'assurance-chômage et indemnité ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son traitement de base.

ARTICLE 7-7.00 - CONGÉ POUR CHARGE PUBLIQUE

7-7.01

Tout professionnel qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans traitement entre le soixantième (60^e) jour précédant et le vingt et unième (21^e) jour suivant le jour du scrutin s'il le désire.

En cas de défaite, le professionnel réintègre son poste à la fin du congé.

7-7.02

Tout professionnel, élu à la fonction de député fédéral ou provincial, est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour de son élection.

Ce professionnel a le droit de reprendre son poste ou un poste équivalent dès qu'il s'en présente un dans son Collège, conformément aux dispositions de l'article 4-3.00 en autant qu'il avise le Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration de son premier mandat, sa démission ou sa défaite lors du renouvellement de son premier mandat.

7-7.03

Tout professionnel, élu à une fonction civique autre que député, a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part, et ce, à la condition qu'il en fasse la demande au Collège dans un délai raisonnable. Ce professionnel reprend son poste sous réserve des dispositions de l'article 4-4.00 en autant qu'il avise le Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration de son premier mandat, sa démission ou sa défaite lors du renouvellement de son premier mandat.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, le professionnel a droit de s'absenter sans traitement de son travail, si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction, après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable.

7-7.04

Si le professionnel est appelé à remplir une des fonctions ci-dessus mentionnées et si, pour accomplir les devoirs de sa fonction, il porte préjudice à sa charge professionnelle, il peut convenir des modalités permettant la prestation de ses services. Cependant, le Collège peut, après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que le professionnel prenne un congé sans traitement.

7-7.05

Le professionnel visé aux clauses 7-7.01, 7-7.02, 7-7.03 et 7-7.06 peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite prévus à la convention collective à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent.

Si le professionnel décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, il doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre le professionnel et le Collège.

À défaut par le professionnel de se conformer à l'entente intervenue avec le Collège, ce dernier est dégagé de toute responsabilité.

Quand au régime de retraite, le professionnel pourra se prévaloir des dispositions de la loi.

7-7.06

Le Collège reconnaît au professionnel le droit d'être nommé sur une commission d'enquête gouvernementale et le professionnel ainsi choisi bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

ARTICLE 7-8.00 - RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-TRAITEMENT

I - Dispositions générales

7-8.01

Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite :

- a) le professionnel à temps complet ou à temps partiel, dont la semaine régulière de travail est de 75 % et plus de celle d'un professionnel à temps complet : le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) le professionnel à temps partiel, dont la semaine de travail est de moins de 75 % de celle d'un professionnel à temps complet : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour le professionnel à temps complet, le professionnel concerné payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution;
- c) le professionnel bénéficiant d'une absence autorisée sans traitement et qui désire se prévaloir de ces régimes : il verse alors la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre le professionnel et le Collège en autant que les polices maîtresses le permettent.

7-8.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un professionnel, tel que défini ci-après :

- a) **Conjoint** : celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- b) **Enfant à charge** : un enfant du professionnel, de son conjoint ou des deux, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quelque soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

7-8.03

- a) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.
- b) Un professionnel qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir présenté un certificat médical de son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après s'être entendu avec le Collège, bénéficier d'une période de réadaptation durant laquelle il exerce à temps partiel toutes les fonctions reliées au poste qu'il occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13^e) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

Au cours de cette période de réadaptation le professionnel est réputé en invalidité totale. Cependant il reçoit, d'une part, le traitement pour le travail effectué et d'autre part, les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non-travaillé.

- c) L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée au planning familial.

7-8.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours ⁽¹⁾ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le professionnel n'établisse à la satisfaction du Collège ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-8.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le professionnel lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle le professionnel reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

⁽¹⁾ Lire "vingt-deux (22) jours" au lieu de "huit (8) jours" si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois.

7-8.06

- a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à l'Entente 1990-1995 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Collège et le professionnel continuant à contribuer à ces régimes selon l'Entente 1990-1995.

De plus, tel régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la convention collective si le Comité paritaire prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les opérations relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

- b) Les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévus au présent article entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

7-8.07

En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurances prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration Canada (E.I.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

II - Comité paritaire

7-8.08

À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, forment avec diligence un comité paritaire unique de quatre (4) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

7-8.09

Le Comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

7-8.10

La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement (en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties négociantes, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du Comité ou de son président devant un arbitre.

7-8.11

Si la partie syndicale négociante maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires d'assurances collectives, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant :

- a) l'information aux nouveaux professionnels;
- b) l'inscription des nouveaux professionnels;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- d) la déduction des primes et leur remise à l'assureur sur présentation d'une facture de la part de l'assureur;
- e) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines demandes de prestations.

Ce ou ces régimes devront faire l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

7-8.12

Le Comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé.

En cas de désaccord entre les parties négociantes sur le fait pour le Comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

7-8.13

Le Comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants au régime. À cette fin, le Comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

7-8.14

Le Comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties négociantes, au Comité paritaire, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le Comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le Comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération des cégeps, le Ministère ou la partie syndicale négociante. Le Comité fournit à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

7-8.15

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le Comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le Comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le Comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

7-8.16

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties négociantes constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le professionnel n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le professionnel cesse d'être un participant.

7-8.17

Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du Comité. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

7-8.18

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du Comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le Comité.

7-8.19

Les honoraires et les dépenses des membres du Comité sont à la charge de ceux qu'ils représentent mais leurs employeurs leur versent néanmoins leur salaire régulier.

III - Régime uniforme d'assurance-vie

7-8.20

Le professionnel à temps complet, visé à l'alinéa a) de la clause 7-8.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour le professionnel visé à l'alinéa b) de la clause 7-8.01 des présentes stipulations.

7-8.21

La clause 7-8.20 ne s'applique pas au professionnel qui bénéficie d'un montant d'assurance-vie supérieur à celui auquel il aurait droit par application de la clause 7-8.20, lorsque telle assurance-vie découle d'un régime collectif d'assurance-vie auquel le Collège contribue.

IV - Régime de base d'assurance-maladie

7-8.22

Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que le professionnel assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

7-8.23

A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : 60 \$ par année;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul : 24 \$ par année;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

B) Malgré les dispositions de la clause 7-8.23 A), le Collège doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance-maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

7-8.24

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 60 \$ et 24 \$ seront diminués des $\frac{2}{3}$ du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le Comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

7-8.25

Les prestations d'assurance-maladie sont déductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

7-8.26

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais un professionnel peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge.

7-8.27

Un professionnel qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - qu'antérieurement, il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
 - qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré,
 - qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) subordonné à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

7-8.28

Il est loisible au Comité de convenir du maintien d'année en année avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des retraités sans contribution du Collège et pourvu que :

- la cotisation des professionnels pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités,

- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les professionnels eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

V - Assurance-traitement

7-8.29

Subordonné aux dispositions des présentes, un professionnel a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables :
 - au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité :
 - au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines :
 - au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 % de son traitement;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines :
 - utilisation des jours accumulés de congés-maladie monnayables et non monnayables.

7-8.30

Le traitement du professionnel, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-8.29, est le traitement qu'il recevrait s'il était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas du professionnel à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche le professionnel pour sa semaine régulière de travail.

Malgré le premier paragraphe, le professionnel n'a pas droit à son avancement d'échelon s'il n'a pas complété au moins 50 % de la prestation de service requise depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

7-8.31

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.), ou au Régime de retraite des enseignants (R.R.E.), ou au Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.), selon le régime le régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 7-8.29, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (R.R.E.G.O.P., R.R.E. ou R.R.F.) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de professionnel ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

7-8.32

a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-8.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., assurance-chômage); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la R.A.A.Q.; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

7-8.33

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) le professionnel reçoit du Collège une prestation égale à 100 % du traitement net qu'il recevait à la date de l'accident. Le professionnel est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente.
- b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-8.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-8.29 paragraphe b) ou c) le cas échéant.

- c) Tant et aussi longtemps qu'un professionnel a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, le professionnel a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :
- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la C.S.S.T. et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors au professionnel ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la C.S.S.T.

En contrepartie, les prestations versées par la C.S.S.T. pour cette période sont acquises au Collège et le professionnel doit, s'il y a lieu, signer les formules pour permettre un tel remboursement.

- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- e) La caisse de congés-maladie du professionnel n'est pas affectée par une telle absence et le professionnel sera considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au R.R.Q., au Régime d'assurance-chômage, aux régimes de retraite, et le cas échéant, les primes d'assurances collectives et le montant de la cotisation syndicale.

7-8.34

Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le professionnel prend sa retraite.

7-8.35

Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de 1/260^e du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine régulière de travail.

7-8.36

La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de telle grève ou lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

7-8.37

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, mais subordonné à la présentation par le professionnel des pièces justificatives exigibles.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que le professionnel ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège puisse les obtenir de qui de droit.

De même, le Collège n'est pas tenu de verser des prestations lorsque le professionnel néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, le professionnel s'engage à rembourser le Collège pour le montant concerné.

7-8.38

En tout temps, le Collège peut exiger de la part du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner le professionnel relativement à toute absence : le coût de l'examen de même que les frais de transport du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'un professionnel qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail : le coût de l'examen de même que les frais de transport du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par le Collège est contraire à celui du médecin consulté par le professionnel, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'un troisième dont la décision est sans appel.

Le Collège doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

7-8.39

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le professionnel peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

7-8.40

- a) Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année, le Collège crédite à tout professionnel à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année financière lorsque non utilisés au cours de l'année financière en vertu de l'alinéa a) de la clause 7-8.29 ou 7-5.03 et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée. Tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'un professionnel qui n'est pas replacé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.
- c) Le professionnel qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer au 30 juin, le solde des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article ou de la clause 7-5.03. Le professionnel ayant fait ce choix ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

7-8.41

Si un professionnel devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon 7-8.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si un professionnel quitte son emploi au cours d'une année financière ou s'il n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon 7-8.40 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité (7-6.05) et les congés prévus aux clauses 7-6.14, 7-6.18 et 7-6.22 a) n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

7-8.42

Dans le cas d'un professionnel à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à celle du professionnel à temps complet à l'emploi du Collège.

7-8.43

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle un professionnel a droit soit à la prestation prévue à l'Entente 1990-1995, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 7-8.29, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles le professionnel peut avoir droit selon les dispositions de la clause 7-8.29. Les professionnels invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débutent une nouvelle période d'invalidité. Pour ces derniers, entre temps, les dispositions de la clause 7-8.40 s'appliquent.

7-8.44

Les professionnels qui bénéficiaient de jours de congés-maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 31 octobre 1974 en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un protocole d'entente avec le gouvernement ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1^{er} novembre 1974. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 31 octobre 1974 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congés-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet.

La valeur des jours monnayables au crédit d'un professionnel peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieur comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (R.R.E., R.R.F. et R.R.E.G.O.P.).

7-8.45

Les jours de congés-maladie monnayables, prévus à la clause 7-8.44 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, ces mêmes jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un professionnel peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, en cas de congés prévus à l'article 7-6.00.

Les jours de congés-maladie monnayables prévus à la clause 7-8.44 sont réputés utilisés au 31 octobre 1974 lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

7-8.46

Les jours de congés-maladie au crédit d'un professionnel à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et, par la suite, les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

7-8.47

L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-8.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les jours non monnayables au crédit du professionnel.

ARTICLE 7-9.00 - ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

7-9.01

Toute évaluation des activités professionnelles du professionnel doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier. Le Collège doit également verser dans ce dossier le cas échéant, les commentaires écrits du professionnel sur cette évaluation.

7-9.02

Toute évaluation défavorable des activités professionnelles du professionnel qui fait suite à un rendement jugé insatisfaisant est suivie dans les six (6) mois de son dépôt au dossier d'une nouvelle évaluation. Si cette dernière évaluation est favorable, l'évaluation défavorable est automatiquement retirée du dossier du professionnel de même que, s'il y a lieu, les commentaires du professionnel s'y rapportant.

ARTICLE 7-10.00 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

7-10.01 But du régime

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à un professionnel de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre au professionnel de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

7-10.02 Nature du régime

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

7-10.03 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 7-10.13, 7-10.16 et 7-10.17. Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

7-10.04 Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-10.05 Admissibilité au régime

Sont admissibles au régime :

- le professionnel régulier qui a acquis la permanence;
- le professionnel régulier non permanent, sous réserve qu'il ne peut bénéficier de la période de congé qu'à compter de la date d'acquisition de la permanence;
- le professionnel régulier à temps partiel, sous réserve qu'il ne peut bénéficier de la période de congé qu'à la dernière année de participation au régime.

Toutefois, le professionnel invalide ou en congé sans traitement ne peut participer au régime.

7-10.06 Conditions d'obtention

Le professionnel qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite au Collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé nécessite l'accord écrit du Collège lorsque le congé est pris par anticipation. Si le congé est pris à la dernière année de participation au régime, le Collège ne peut refuser sans motif raisonnable.

7-10.07 Retour

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à la convention collective suivant la période de congé, le professionnel réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et il doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

7-10.08 Traitement

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, le professionnel reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau de la présente clause en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

<u>Durée de participation au régime</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
	<u>Durée du congé</u>			
	<u>Pourcentage du traitement</u>			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le professionnel recevrait s'il ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, le professionnel a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Il n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, le professionnel ne peut recevoir aucune autre rémunération du Collège ou d'une autre personne ou Société avec qui le Collège a un lien de dépendance.

7-10.09 Conditions de travail

Pendant la période de travail, le professionnel fournit une prestation de travail comme s'il ne participait pas au régime.

7-10.10

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le professionnel bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

7-10.11 Régime de retraite

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le professionnel se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La contribution du professionnel à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

7-10.12 Cessation d'emploi ou désistement du régime

Advenant qu'un professionnel cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si le professionnel a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-10.08;
- b) si le professionnel n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le professionnel ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le professionnel durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du professionnel pendant la période de travail en application de la clause 7-10.08. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde au professionnel. S'il est positif, le professionnel rembourse ce solde au Collège;
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le professionnel n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le professionnel pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde [200 % RREGOP, 100 % RRE et RRF]. Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au professionnel.

Lorsque le professionnel a l'obligation de rembourser le Collège, il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

7-10.13 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un professionnel pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 7-10.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un professionnel pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

7-10.14 Mise en disponibilité

Dans le cas où le professionnel est mis en disponibilité pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que le professionnel soit remplacé. Au moment du remplacement, si le régime n'est pas terminé, le professionnel peut, par entente avec le Collège où il est remplacé, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions de la clause 7-10.12 s'appliquent.

7-10.15 Décès

Advenant le décès du professionnel pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-10.12 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

7-10.16 Assurance-traitement

Advenant qu'un professionnel devienne invalide au sens de l'article 7-8.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) l'invalidité survient au cours de la période de congé :

- l'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail du professionnel au terme de la période de congé.

Il aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'il est couvert par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé dans le régime. S'il est encore invalide à l'expiration du régime, il reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;

b) l'invalidité survient après la période de congé :

- la participation du professionnel au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, le professionnel encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;

c) l'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

- dans ce cas, le professionnel peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le professionnel aura droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le professionnel aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;
 - ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite;
- d) l'invalidité dure plus de deux (2) ans :
- durant les deux (2) premières années, le professionnel sera traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :
 - i) si le professionnel a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);
 - ii) si le professionnel n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

7-10.17 Congé de maternité vingt (20 semaines)

Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-chômage est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser 93 % du traitement hebdomadaire de base et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professionnelle peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

7-10.18 Disposition particulière

Dans tous les cas où le professionnel ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

*** ARTICLE 7-11.00 - CONGÉ SANS TRAITEMENT**

7-11.01 *

Après en avoir avisé le Collège dans un délai de quinze (15) jours ouvrables pour un congé d'un (1) mois ou moins ou dans un délai de quarante (40) jours ouvrables pour un congé de plus d'un (1) mois, le professionnel peut prendre un congé sans traitement.

Les conditions de son départ et de son retour doivent être convenues entre le professionnel concerné et le Collège. À la requête du professionnel, cette demande est discutée dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00.

7-11.02 *

Le Collège peut, à la demande du professionnel, transformer temporairement son poste en un poste à demi-temps avec demi-traitement après entente entre le professionnel et le Collège. Dans ce cas, ce poste demeure un poste à temps complet aux fins d'application de la présente convention.

7-11.03 *

Le professionnel bénéficiant d'un congé à demi-temps avec demi-traitement est considéré avoir le statut de professionnel à temps partiel aux fins des avantages prévus à la clause 2-1.03.

7-11.04 *

Le professionnel visé aux clauses 7-11.01, 7-11.02 et 7-11.03 bénéficiant d'un congé sans traitement peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite prévus à la présente convention à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent.

Si le professionnel décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, il doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre le professionnel et le Collège.

À défaut par le professionnel de se conformer à l'entente intervenue avec le Collège, ce dernier est déchargé de toute responsabilité.

Quant au régime de retraite, le professionnel pourra se prévaloir des dispositions de la loi.

7-11.05 *

La durée d'un tel congé sans traitement est d'une durée maximale de douze (12) mois.

Toute prolongation d'un tel congé peut être autorisée après entente entre les parties.

7-11.06 *

Le professionnel reprend son poste à la date fixée lors de son départ ou plus tôt moyennant un avis écrit préalable d'au moins deux (2) mois.

7-11.07 *

Aux fins d'application du présent article, la clause 7-11.01 n'a pas pour objet de permettre à un professionnel de quitter son emploi de façon temporaire pour occuper un autre emploi à moins que celui-ci puisse être considéré comme du recyclage.

*** ARTICLE 7-12.00 - CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

7-12.01 *

Sur demande écrite au Collège, le professionnel bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) pour donner des conférences ou des cours dans le champ de sa compétence;*
- b) pour participer à des séminaires, des congrès et des journées d'information, en autant que cela soit en rapport avec l'exercice de ses fonctions.*

Le Collège ne peut refuser un tel congé sans motif raisonnable.

7-12.02 *

Sur demande écrite au Collège, le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire, gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) ou reconnu d'intérêt public, bénéficie d'un congé sans traitement pour une période d'une durée maximum de deux (2) ans. Le Collège ne peut refuser un tel congé sans motif raisonnable.

Ce congé n'est pas renouvelable pour la durée de la convention, à moins d'entente contraire entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00.

Le professionnel reprend son poste à la date fixée lors de son départ ou plus tôt, moyennant un préavis de deux (2) mois.

7-12.03 *

Le professionnel visé à la clause 7-12.02 peut bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention à la condition, le cas échéant, que les polices maîtresses ou les lois le permettent. Toutefois, lorsque le Collège doit assumer un coût pour ces avantages sociaux, il peut exiger que l'organisme concerné en assure le remboursement.

Si le professionnel décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, il doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes qui lui incombe selon les modalités à intervenir entre le professionnel et le Collège.

À défaut par le professionnel de se conformer à l'entente intervenue avec le Collège, ce dernier est dégagé de toute responsabilité.

Quant au régime de retraite, le professionnel pourra se prévaloir des dispositions de la loi.

De plus, les années d'expérience sont reconnues par le Collège en vertu des dispositions de la présente convention.

7-12.04 *

Sur demande écrite au Collège, un professionnel peut bénéficier d'un congé s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commission de la Direction général de l'enseignement collégial ou de toute autre commission du même ordre dans le secteur de l'éducation.

Toutefois, un tel congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.

En aucun cas, le professionnel qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause, ne subit de réduction de traitement.

De plus, sa tâche professionnelle est aménagée et/ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

7-12.05 *

Dans les cas prévus au présent article, lorsqu'il y a congé avec traitement accordé par le Collège et que le professionnel reçoit une rémunération ou des honoraires pour ces activités, le Collège a droit d'exiger que l'organisme concerné lui remette cette rémunération ou ces honoraires jusqu'à concurrence du traitement du professionnel versé pour la période correspondante.

Toutefois, dans les cas prévus à la clause 7-12.01, le Collège ne pourra exiger un tel remboursement que lorsque la durée du congé est d'au moins une (1) journée.

*** ARTICLE 7-13.00 - RESPONSABILITÉ CIVILE**

7-13.01 *

Le Collège s'engage à prendre fait et cause de tout professionnel dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de traitement, ni de droit.

7-13.02 *

Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, le Collège dédommage tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si le professionnel a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le professionnel, la compensation sera égale à la perte effectivement subie par le professionnel.

7-13.03 *

Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que le professionnel n'ait fait preuve de négligence grossière, le Collège ne peut exiger de remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par le professionnel dans le cadre d'activités reliées à ses fonctions.

*** ARTICLE 7-14.00 - PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

7-14.01 *

Tout document préparé par un professionnel, dans l'exercice de ses fonctions, ou sous sa direction, doit être signé par lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité du Collège. Si le Collège publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document signé par le professionnel, le nom de l'auteur, son titre professionnel et le Collège où il exerce ses fonctions seront indiqués sur tel document.

7-14.02 *

Malgré la clause 7-14.01 aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'il a signé et qu'il croit exact sur le plan professionnel.

7-14.03 *

Si le Collège publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce professionnel.

7-14.04 *

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.

7-14.05 *

Les parties reconnaissent comme base de l'action professionnelle les principes énoncés par les codes d'éthique des corporations inscrites au Code des professions de la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.

7-14.06 *

Le Collège ne peut obliger un professionnel à identifier les personnes qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles ce professionnel a rédigé un rapport.

7-14.07 *

Lorsqu'un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qu'il prévoit devoir invoquer son secret professionnel, il peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par le Collège.

7-14.08 *

Aucune plainte portée contre un professionnel ne peut être considérée à moins qu'elle ne soit formulée par écrit, signée, portée à l'attention du professionnel. Le Collège en informe par écrit le Syndicat. Toutefois, le contenu de la plainte n'est transmis au Syndicat que sur l'autorisation écrite du professionnel.

Le professionnel peut contester par écrit le bien-fondé de cette plainte. Cette contestation est versée au dossier du professionnel si la plainte est aussi versée au dossier du professionnel. Toute plainte et toute contestation sont retirées du dossier dans les dix (6) mois de leur dépôt.

7-14.09 *

Le Collège fournit aux professionnels des lieux de travail qui sont compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées.

7-14.10 *

Les activités professionnelles du professionnel ne doivent comprendre aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail.

*** ARTICLE 7-15.00 - FRAIS DE DÉPLACEMENT**

7-15.01 *

Les frais de transport et tous les autres frais encourus lors des déplacements des professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes convenues entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00.

À défaut d'entente, les normes applicables aux professionnels sont celles en vigueur au Collège pour le personnel de cadre, lesquelles sont transmises dans les meilleurs délais au Syndicat par le Collège.

7-15.02 *

Le professionnel n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans des déplacements pour le compte du Collège.

*** ARTICLE 7-16.00 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

7-16.01 *

En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et accidents de travail, le Collège s'engage à maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, le Collège s'engage à fournir gratuitement dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou par la Régie interne du Collège ou par les normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé, le bien-être et la sécurité.

7-16.02 *

Un professionnel qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres professionnels, soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

Dans ce cas, le Collège doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

7-16.03 *

Le Collège fournit gratuitement à ses professionnels tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Ces vêtements spéciaux sont la propriété du Collège et leur entretien est à sa charge.

7-16.04 *

Les professionnels ont accès aux services de santé offerts aux étudiants.

*** ARTICLE 7-17.00 - STATIONNEMENT**

7-17.01 *

Le Collège s'engage, dans la mesure du possible, à fournir au professionnel une place de stationnement, aux conditions fixées par le Collège, après discussion dans le cadre des procédures à l'article 10-2.00.

CHAPITRE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE SUR LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE

ARTICLE 8-1.00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8-1.01

Tout grief portant sur les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

8-1.02

À cette fin la procédure ci-après prévue doit être suivie afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

8-1.03

Tout professionnel peut, s'il le désire, rencontrer le représentant du Collège, en tout temps, pour tenter de régler tout litige survenant entre lui et le Collège. Le professionnel doit être accompagné du délégué syndical à moins que le professionnel ne s'y oppose.

8-1.04

Le professionnel ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale doit le présenter par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Si plusieurs professionnels pris collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat peut, dans les délais mentionnés à la présente clause, soumettre ce grief par écrit au Collège. La procédure prévue au présent article s'applique également à cette forme de grief.

8-1.05

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié doit être rempli par le professionnel ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant à titre indicatif les articles des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale qui y sont impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice.

8-1.06

Le Collège doit transmettre sa décision par écrit au professionnel concerné et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

8-1.07

Si le grief est accompagné d'une demande écrite de la part du professionnel concerné ou du Syndicat ou si le Collège le désire, les parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief et en discuter. Aux fins de telles rencontres, les représentants des parties sont les mêmes que ceux habilités à les représenter au comité de relations de travail et le professionnel concerné peut assister à cette rencontre après en avoir avisé son supérieur immédiat.

Dans un tel cas, le Collège doit transmettre sa décision par écrit au professionnel concerné et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

8-1.08

Dans le cadre des clauses 8-1.06 et 8-1.07, si la rencontre n'a pas lieu ou si le Collège ne transmet pas de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 8-2.01.

8-1.09

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audition ait lieu à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief y compris la présentation par écrit autrement que sur les formules prévues au présent article n'en affecte pas la validité.

8-1.10

Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

8-1.11

Lorsqu'un professionnel se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles définies par la convention collective, il peut formuler un grief si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe au Collège.

8-1.12 *

Les dispositions relatives à la procédure de grief sont les mêmes que celles applicables aux matières nationales.

ARTICLE 8-2.00 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

8-2.01

Si le Syndicat soumet un grief à l'arbitrage, il doit, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 8-1.06 ou 8-1.07, donner un avis écrit au premier président dont le nom apparaît à la clause 8-2.08. Malgré ce qui précède, dans le cas où le Collège donne une réponse écrite au Syndicat avant l'expiration du délai prévu à la clause 8-1.06 ou 8-1.07, le délai de soixante (60) jours ouvrables débute avec la date de cette réponse du Collège.

Une copie de l'avis d'arbitrage est transmise en même temps au Collège.

8-2.02

En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir au premier président l'avis de grief.

8-2.03

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au Syndicat et au Collège un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, au Ministère, à la partie syndicale négociante concernée, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

8-2.04

Les représentants des parties négociantes se rencontrent mensuellement afin de fixer au rôle les griefs inscrits au greffe pour procéder devant un arbitre unique.

Toutefois, lorsque les parties locales ont décidé de recourir à la procédure d'arbitrage accélérée pour un grief, ce grief doit être traité selon la procédure prévue à la clause 8-3.03.

Dans le cas d'un grief qui n'est pas déféré à la procédure accélérée d'arbitrage, à la demande de l'une ou l'autre des parties lors de la fixation du rôle, un grief est soumis à une ou un arbitre assisté de deux assesseures ou assesseurs.

8-2.05

Le premier président ou le greffier en chef convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale négociante concernée à une réunion afin de :

- a) fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage.
- b) désigner un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 8-2.08.
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

La partie qui fait une demande de remise d'audience dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audience rembourse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la remise suit une demande conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

8-2.06

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 8-2.04, les parties habilitées à nommer un arbitre désignent s'il y a lieu un assesseur et communiquent au greffe le nom de leur assesseur.

8-2.07

Tout assesseur nommé pour assister l'arbitre est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

8-2.08

Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu des présentes stipulations sont décidés par une ou un arbitre unique choisi par la première présidente ou le premier président ou par une ou un arbitre assisté de deux assesseures ou assesseurs, s'il y a lieu, nommés en vertu de la clause 8-2.06.

Les parties négociantes conviennent de désigner les personnes suivantes pour agir comme arbitre :

MÉNARD, Jean-Guy, premier président
BLOUIN, Rodrigue
BOISVERT, Marc
CARON, Robert
FERLAND, Gilles
FOISY, Claude-H.
FORTIER, François-G.
FRUMKIN, Harvey
GAUVIN, Jean

LAVOIE, Gilles
LEFEBVRE, Bernard
LUSSIER, Jean-Pierre
MORENCY, Jean-M.
MORIN, Fernand
SEXTON, Jean
TOUSIGNANT, Lise
TREMBLAY, Denis

Toute autre personne nommée par les parties négociantes pour agir comme arbitre.

Toutefois, dans les cas d'un grief de classification tel que prévu à la clause 5-1.04, le grief procède devant une ou un arbitre unique désigné par la première présidente ou le premier président ou par la greffière en chef ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

BOISVERT, Marc
FERLAND, Gilles
GUILBERT, Marcel

Les parties négociantes peuvent s'entendre pendant la durée de la convention collective, pour modifier les listes d'arbitres contenues dans la présente clause.

8-2.09

Dès sa nomination, le premier président, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les présentes stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant le premier président, pour la durée des présentes stipulations, à rendre sentence selon la loi, les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, l'équité et la bonne conscience.

8-2.10

Toute vacance est comblée suivant la procédure établie pour la nomination de l'arbitre ou de ses assesseurs.

8-2.11

Dans les cas d'arbitrage avec deux (2) assesseurs, l'arbitre, seul ou avec l'assesseur d'une seule partie, ne procédera pas, sauf si un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première fois et qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

8-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

8-2.13

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses des présentes stipulations.

8-2.14

L'arbitre saisi d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

8-2.15

L'arbitre saisi du grief prévu à la clause 5-1.04 a la juridiction mentionnée à la clause concernée. À cet effet, l'arbitre réfère au plan de classification. Si le plan de classification est en contradiction avec les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, ces dernières prévalent.

8-2.16

Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, peut être soumis en tout temps et le professionnel aura droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces documents n'avait pas été commise.

8-2.17

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. L'arbitre peut ordonner que les sommes dues au professionnel portent intérêt au taux prévu au Code du travail, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

8-2.18

Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager le plaignant pour compenser les torts qu'il a subis.

8-2.19

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps, le Ministère et les assesseurs s'il y a lieu. Lorsque l'arbitre est assisté d'assesseurs, il fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

8-2.20

Les séances d'arbitrage sont publiques. Elles ont lieu dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties et ce, sans frais de location. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

8-2.21

- a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition à moins que les représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- b) Un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief s'il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

8-2.22

- a) La sentence de l'arbitre doit être motivée et signée par celui-ci.
- b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au greffe qui se charge de faire parvenir copie aux organismes mentionnés à la clause 8-2.03.
- c) En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- d) La sentence de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

8-2.23

En tout temps, avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des représentants des parties, une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire à l'arbitre toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

8-2.24

À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un témoin. L'assignation doit être signifiée au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'audition.

Les frais de déplacement et de séjour d'un témoin de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

8-2.25

Une partie peut exiger les services d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement, sur bande magnétique ou autrement, des auditions. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé tels services.

8-2.26

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Cependant, dans le cas où une partie a demandé que le grief soit soumis à un arbitre assisté de deux (2) assesseurs, conformément à la clause 8-2.04, la partie syndicale négociante assumé 30 % des frais et honoraires de l'arbitre.

Toutefois, malgré l'alinéa précédent, les griefs portant sur un des sujets qui suivent peuvent être soumis à un arbitre assisté de deux (2) assesseurs sans qu'il y ait partage des frais et honoraires de l'arbitre :

- Surplus de personnel (Article 4-4.00)
- Priorité d'emploi (Article 4-5.00)
- Sécurité d'emploi (Article 4-6.00)

Les honoraires de l'arbitre ne sont versés qu'après dépôt au greffe des deux (2) copies signées de la sentence.

8-2.27

Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

8-2.28

Les frais du greffe et les salaires du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

8-2.29

Tout ordre ou tout document émanant de l'arbitre ou des parties en cause est communiqué ou autrement signifié par l'arbitre aux parties.

8-2.30

Lorsqu'un professionnel quitte son emploi au Collège et qu'un grief le concernant a été porté à l'arbitrage avant la date de son départ, l'arbitre a l'autorité nécessaire pour statuer sur ce grief à la condition que le Syndicat le maintienne.

8-2.31 *

Les dispositions relatives à la procédure d'arbitrage sont les mêmes que celles applicables aux matières nationales.

ARTICLE 8-3.00 - AUTRES PROCÉDURES

8-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail

Les parties négociantes constituent un comité national de règlement de grief et autres recours découlant de l'application du Code du travail. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de chaque partie.

Le mandat est le suivant :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;
- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;
- d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

8-3.02 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint. Le greffe propose aux parties des noms de médiatrices ou de médiateurs parmi la liste prévue à la clause 8-2.08. Lorsque les parties acceptent un nom dans cette liste, elles en avisent le greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seule une employée ou seul un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la ou du Commissaire général du travail.

Cette procédure s'applique pour tout grief ou recours, ou groupe de griefs ou recours convenu entre le Collège et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au Code du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires, et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés par le greffe, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

8-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Collège et Syndicat) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord pour ce faire en faisant parvenir un avis distinct au greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre

L'arbitre est nommé par le greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3. Représentation

Seule une employée ou un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les salariés visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au greffe.

6. Les dispositions des articles 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

8-3.04 Conférence préparatoire

Les procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article 8-2.00 font connaître à l'arbitre et se communiquent entre eux, la nature du ou des moyens préliminaires qu'ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience.

Toute séance d'arbitrage en vertu de l'article 8-2.00 débute à l'heure fixée par le greffe; les procureurs, les assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent d'abord tenir une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 9-1.00 - DISPOSITIONS FINALES

9-1.01

La nullité d'une clause de la convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective en son entier.

9-1.02

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 9-2.00 - IMPRESSION DE L'ENTENTE

9-2.01

La partie patronale négociante assume les frais d'impression et de distribution à chaque professionnel d'un document comprenant les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et les dispositions relatives aux matières de l'annexe "A" de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, c. 12). Trente (30) exemplaires de ce document sont remis à l'Association des professionnels non-enseignants du Collège John-Abbott.

La partie patronale négociante assume les frais de traduction du document prévu au paragraphe précédent. Elle assume l'impression et la distribution du texte anglais à chaque professionnel.

Le texte officiel des présentes stipulations est le texte français.

ARTICLE 9-3.00 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

9-3.01

La convention collective entre en vigueur le 24 janvier 1996 et se termine le 30 juin 1998.

9-3.02

Les présentes stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

9-3.03

Les conditions de travail prévues par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale continuent de s'appliquer, malgré leur expiration, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

*** CHAPITRE 10 - PARTICIPATION**

*** ARTICLE 10-1.00 - INFORMATION**

10-1.01 *

Le Collège transmet au Syndicat, en deux (2) exemplaires, au plus tard le 30 octobre de chaque année selon les données au 1^{er} septembre précédent, la liste des professionnels en indiquant pour chacun :

- a) les nom(s) et prénom(s);*
- b) l'adresse;*
- c) le numéro de téléphone;*
- d) la date d'entrée en service;*
- e) le classement : échelon;*
- f) le traitement;*
- g) le statut : régulier, prioritaire, sécuritaire, temporaire remplaçant, temporaire chargé de projet, temporaire sumuméraire, à temps complet ou à temps partiel;*
- h) le corps d'emplois;*
- i) le service auquel il est attaché;*
- j) le nombre de jours de vacances accumulés au 31 mai précédent;*
- k) le nombre de jours de congés-maladie en banque au 1^{er} juillet précédent;*
- l) le nombre de heures à son horaire hebdomadaire pour le professionnel à temps partiel.*

10-1.02 *

Au plus tard le 1^{er} mars, le Collège informe le Syndicat par écrit de toute modification apportée à la liste prévue à la clause 10-1.01.

10-1.03 *

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, le Collège transmet au Syndicat pour chaque professionnel, les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

10-1.04 *

Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 30 octobre de chaque année la liste du personnel de cadre et de gérance à son emploi ainsi que la liste des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif du Collège.

10-1.05 *

Le Collège transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document relatif à la présente convention collective et de toute directive ou document d'ordre général à l'intention de l'ensemble ou d'un groupe de professionnels.

De plus, il transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de toute entente intervenue entre le Collège et un professionnel ou un groupe de professionnels, si telle entente porte sur un sujet prévu à la présente convention collective.

10-1.06 *

Le Collège fournit au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de leur formation ou de leurs modifications la liste complète des membres de tous les comités et commissions du Collège auxquels participent des professionnels.

En outre, le Collège fournit la liste complète de tous les comités et commissions créés par le Collège et dont le mandat est de définir les objectifs généraux du Collège.

10-1.07 *

Le Collège fait parvenir au Syndicat l'avis de convocation, le projet d'ordre du jour, le procès-verbal des réunions ainsi que tous les documents qui les accompagnent en autant qu'il les reçoit des secrétaires des comités et commissions prévus à la présente convention collective.

Le projet d'ordre du jour doit contenir tout point que l'un des membres du comité ou de la commission veut y inscrire et être affiché à l'intention de l'ensemble des professionnels.

Cela n'a pas pour effet d'empêcher les membres du comité ou de la commission de modifier le projet d'ordre du jour selon les règles de procédure normale.

10-1.08 *

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) les informations prévues à la clause 4-3.09;*
- b) la liste d'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 4-2.07.*

10-1.09 *

Le Syndicat fournit au Collège la liste des membres de son comité exécutif.

10-1.10 *

Le Collège transmet au Syndicat dans les meilleurs délais les procès-verbaux des réunions de son conseil d'administration.

*** ARTICLE 10-2.00 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.)**

10-2.01 *

Sous réserve des dispositions à l'effet contraire, les parties reconnaissent que toute entente ou discussion sur un sujet prévu au présent article, ou sur une question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective, ou sur une question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer les relations de travail, doit se faire selon la procédure prévue ci-après.

10-2.02 *

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, et par la suite au moment de leur remplacement, chaque partie nomme trois (3) représentants habilités à la représenter et en informe l'autre par écrit.

10-2.03 *

Toute entente ne peut avoir effet de modifier la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit et lie le professionnel concerné, le Syndicat et le Collège. Toutefois, le professionnel n'est pas lié par une entente dans le cas d'un congédiement.

10-2.04 *

- a) *Le président du Syndicat ou son substitut peut convoquer les représentants du Collège en envoyant un avis écrit à un représentant désigné par le Collège lui indiquant le ou les sujets à être discutés.*
- b) *Le représentant du Collège peut convoquer les représentants du Syndicat en envoyant un avis écrit au président du Syndicat lui indiquant le ou les sujets à être discutés.*
- c) *La partie qui convoque transmet en même temps que l'avis écrit les documents dont elle dispose et qu'elle juge pertinents au sujet de discussion.*

10-2.05 *

Le professionnel dont le cas est discuté lors d'une rencontre prévue au présent article en est préalablement avisé par écrit par le Collège. À sa demande, le professionnel peut être entendu lors de cette rencontre et se faire accompagner par le délégué syndical.

10-2.06 *

Le Collège doit convoquer le Syndicat selon la procédure prévue au présent article avant de prendre une décision sur les sujets suivants :

- a) *le projet d'un stagiaire, le contenu du travail et la supervision de ses activités;*
- b) *le non-réengagement d'un professionnel régulier visé à la clause 4-1.01;*
- c) *toute abolition de poste;*
- d) *le surplus de personnel selon l'article 4-4.00;*
- e) *la mutation d'un professionnel selon l'article 4-14.00;*

- f) *les modifications de structures administratives;*
- g) *toute exception à l'exclusivité des services d'un professionnel pendant ses heures régulières de travail;*
- h) *les modifications substantielles aux tâches assignées à un professionnel;*
- i) *une affectation provisoire d'un professionnel à un poste de cadre ou de professionnel;*
- j) *la répartition des jours fériés prévus à l'article 7-3.00;*
- k) *un congé sans traitement est référé selon l'article 7-11.00;*
- l) *un congé sans traitement pour charge publique référé selon l'article 7-7.00;*
- m) *les frais de déplacement selon l'article 7-15.00;*
- n) *la tâche confiée pour plus de six (6) mois à un professionnel mis en disponibilité.*

10-2.07 *

Les parties doivent fournir les efforts nécessaires pour en arriver à une entente écrite dans les sept (7) jours ouvrables de l'avis de convocation ou dans un délai plus long si les parties en conviennent par écrit.

10-2.08 *

À défaut d'une telle entente, le Collège transmet par écrit au Syndicat et au professionnel visé s'il y a lieu, sa décision motivée au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 10-2.07. En outre, le Collège n'a pas à informer individuellement chaque professionnel visé par une décision de portée collective.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions impliquant d'autres catégories de personnel, le Collège bénéficie d'un délai plus long pour communiquer sa décision.

10-2.09 *

À toute les clauses où il est expressément fait mention que c'est par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 10-2.00, la clause 10-2.08 ne s'applique pas, en cas de désaccord.

10-2.10 *

Avant de prendre une décision sur l'abolition d'un poste, le Collège fournit par écrit au Syndicat, au moment de la convocation, le ou les motifs qui entraînerait(ent) cette abolition ainsi que la ou les solutions qu'il entend appliquer.

10-2.11 *

Dans le cas où le Collège propose un plan de recyclage à un professionnel ou dans le cas où un professionnel soumet un projet de recyclage, le Collège doit convoquer le Syndicat dans le cas des procédures prévues à l'article 10-2.00 et, dans ce cas, seules les dispositions à l'article 4-10.00 s'appliquent.

*** ARTICLE 10-3.00 - ACTIVITÉS ÉDUCATIVES ET PROFESSIONNELLES**

10-3.01 *

Les parties négociantes s'entendent sur le principe de la participation des professionnels à des activités professionnelles collectives pendant les heures de travail.

Les dates retenues pour ces activités ainsi que leur durée sont déterminées par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

10-3.02 *

Lorsque le Collège organise des journées pédagogiques, il invite les professionnels à y participer à part entière et à soumettre des projets d'ordre professionnel qu'ils aimeraient y voir discuter.

*** ARTICLE 10-4.00 - COMMISSION PÉDAGOGIQUE**

10-4.01 *

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat peut désigner deux (2) représentants qui sont nommés par le Collège à la Commission pédagogique du Collège prévue en vertu de la Loi des collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., Chap. C-29 et ses amendements).

10-4.02 *

Le mandat de la Commission pédagogique est celui applicable au personnel enseignant du Collège.

10-4.03 *

Le Syndicat peut faire inscrire à l'ordre du jour toute question conforme au mandat de la Commission pédagogique.

ANNEXE "A"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01 Dispositions générales

Les dispositions de la présente annexe visent tout professionnel qui, en vertu des dispositions relatives à la priorité ou à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile consécutif à un changement de zone.

Lorsque le remplacement d'un professionnel l'amène à changer de zone, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si le professionnel déménage. Après étude du dossier particulier, le Bureau de placement peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02 Autorisation du Bureau de placement

Les allocations prévues ci-après sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 4-7.00 de la convention collective et elles sont payées par le Collège qui engage le professionnel.

1.03 Absence pour déménagement

Tout professionnel a qui une offre d'emploi est faite et qui déménage conformément à la clause 1.01 pour accepter cette offre a droit de s'absenter :

- a) sans perte de traitement, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le nouveau Collège rembourse au professionnel les frais de déplacement pour lui-même ainsi que pour son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège;
- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour du professionnel et de ses dépendants lui sont remboursés par le nouveau Collège selon le régime de frais de déplacement en vigueur à ce dernier.

1.04 Frais de déménagement

Le nouveau Collège s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du professionnel visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05

Toutefois, le nouveau Collège ne paie pas le coût du transport du véhicule personnel du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06 Frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du professionnel et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07 Compensation pour les dépenses concomitantes

Le nouveau Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout professionnel marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ce professionnel n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable au professionnel marié déplacé est payable également au professionnel célibataire tenant logement.

1.08 Rupture de bail

Le nouveau Collège paie au professionnel qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le nouveau Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le professionnel qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

1.09

Si le professionnel choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du nouveau Collège.

1.10 Vente et achat de résidence

a) Le nouveau Collège paie au professionnel qui doit vendre sa maison (résidence principale) les frais de courtage, sur présentation des documents suivants :

- le contrat avec l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agent d'immeubles;

b) le nouveau Collège paie au professionnel qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de son affectation, les frais d'actes notariés que le professionnel doit payer;

c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;

d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire au coût réel, le cas échéant.

1.11 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

Lorsque la maison du professionnel, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le professionnel doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le nouveau Collège rembourse au professionnel les dépenses suivantes à condition qu'il produise les pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

1.12 Frais de séjour

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais de séjour pour le professionnel et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13 Frais de transport

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille du professionnel marié ne soit pas replacée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport du professionnel pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

1.14 Frais de loyer

Dans le cas où le professionnel replacé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter au professionnel propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est replacé, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

ANNEXE "B"

**LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX
FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI
ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

COLLÈGES

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

AHUNTSIC

ALMA

ARVIDA

ANDRÉ-LAURENDEAU

BAIE-COMEAU

BEAUCE-APPALACHES

BOIS-DE-BOULOGNE

CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)

CHAMPLAIN (ST-LAMBERT)

CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)

CHICOUTIMI

DAWSON

DRUMMONDVILLE

AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE

-

St-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*,
Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit,
Champlain (St-Lambert)

Jonquière

Jonquière, Chicoutimi

St-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de
Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain
(St-Lambert), Montmorency, Lionel-Groulx

-

-

St-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx,
Île de Montréal*, Édouard-Montpetit,
Champlain (St-Lambert)

Sherbrooke

Île de Montréal*, Montmorency,
Édouard-Montpetit, St-Hyacinthe,
St-Jean-sur-Richelieu

Région de Québec**

Jonquière, Arvida

Île de Montréal*, St-Jean-sur-Richelieu,
Champlain (St-Lambert), Montmorency,
Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx

-

ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, St-Hyacinthe, Champlain (St-Lambert), St-Jean-sur-Richelieu
F.-X. GARNEAU	Région de Québec **
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD GODIN	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
GRANBY	-
HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (St-Lambert), Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE-DE LANAUDIÈRE	-
JONQUIÈRE	Chicoutimi, Arvida, Alma
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOÏLOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, St-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard- Montpetit, Lionel-Groulx, St-Jean-sur- Richelieu, Champlain (St-Lambert)
MARIE-VICTORIN	Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Montmorency, St-Jérôme, Champlain (Saint-Lambert)
MATANE	-
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
OUTAOUAIS	Héritage

RÉGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
RIMOUSKI (CENTRE DE QUÉBEC DE L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC)	Région de Québec**
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Île de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
ST-FÉLICIEN	-
ST-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (St-Lambert), Édouard- Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
ST-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de- Boulogne, Ahuntsic, St-Laurent, Vanier
ST-JÉRÔME (MONT-LAURIER)	-
ST-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Édouard- Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
STE-FOY	Région de Québec **
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOREL-TRACY	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau

VANIER

Île de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme,
Édouard-Montpetit, Champlain
(St-Lambert), Montmorency

VICTORIAVILLE

VIEUX-MONTREAL

Île de Montréal *, Champlain (St-Lambert),
Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu,
Édouard-Montpetit, Montmorency.

* Île de Montréal :

Les Collèges Ahuntsic, André-Laurendeau,
Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin,
John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin,
Rosemont, St-Laurent, Vanier,
Vieux-Montréal.

** Région de Québec :

Les Collèges F.-X. Garneau, Limoilou,
Sainte-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain
(St.Lawrence), Rimouski (Centre de
Québec de l'Institut maritime du Québec).

ANNEXE "C"

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1.00

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et aux Lois sur le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes C et D de l'article 2.01, et aux articles 2.03 et 3.00 des présentes.

2.00 Modifications au RREGOP

2.01

À compter du 1^{er} janvier 1996, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéficiaires suivants :

- A) L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité sans réduction actuarielle :
- 55 ans d'âge et 35 années de service aux fins d'admissibilité;
 - 60 ans d'âge et 20 années de service aux fins d'admissibilité.

De plus, le pourcentage de 0,5 % par mois prévu à l'article 38 du RREGOP est remplacé par $\frac{1}{3}$ de 1 % par mois, soit 4 % par année au lieu de 6 %.

- B) Le maximum d'années de service cotisées au RREGOP aux fins du calcul de la pension est de 35 années à compter du 1^{er} janvier 1996. À compter de cette date, la participante ou le participant ayant atteint ou dépassé ce seuil de 35 années de service cotisé, cesse de cotiser et cesse d'accumuler du service cotisé. Le traitement reçu dans les années ultérieures compte aux fins du calcul du traitement admissible moyen.
- C) Annulation ou diminution de la réduction actuarielle au moment de la prise de retraite :

Pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre des mesures incitatives à la retraite, toute personne visée par le régime qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en déboursant à la CARRA les montants nécessaires, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

Les parties négociantes pourront s'entendre sur la prolongation de cette mesure lors de renouvellement de la convention collective.

D) La participante ou le participant qui cesse son emploi et qui a droit à une rente différée au moment de la demande, peut, après un délai de 210 jours demander le transfert, dans un compte de retraite immobilisé (CRI) du montant le plus élevé entre :

1. la somme de ses cotisations avec les intérêts accumulés, s'il y a lieu, jusqu'à la date de la cessation de sa participation et,
2. la valeur actuarielle de la pension différée, indexée ou non selon le régime, établie à cette même date, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

La participante ou le participant visé pourra demander le transfert dans la mesure où il n'est pas admissible à une rente immédiate (avec ou sans réduction) au moment de la demande.

S'il y a retour dans un emploi visé et une nouvelle participation au régime pendant au moins trois mois, il y aura possibilité de remise des montants reçus à son départ, augmentés des intérêts obtenus par le régime depuis cette date (calculés à partir des taux prévus à l'annexe VI).

Cette mesure n'est accessible qu'aux personnes visées par le régime à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

E) La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est remplacée par le 1^{er} juillet 1998.

2.02

Le taux de cotisation des participantes et participants du régime passe de 7,68 % à 7,95 % à compter du 1^{er} janvier 1996.

2.03

Toute personne à temps complet visée par une entente portant sur l'aménagement du temps de travail se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent en autant que les cotisations et contributions normalement exigibles soient versées à la CARRA.

3.00 Retraite progressive

Le programme de retraite progressive actuellement en vigueur est maintenu aux conditions actuelles, à l'exception de la durée maximale du programme qui passe de 3 à 5 ans.

4.00 Retraite graduelle

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce Comité revoit et complète le volet conditions de travail devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties négociantes.

5.00 Retour au travail des personnes retraitées

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- recommander des solutions à la problématique des personnes qui ont pris leur retraite dans le cadre de mesures temporaires de retraite et qui sont revenues au travail par la suite;
- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

6.00 Divers

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un ou des comités chargés d'analyser et de faire des recommandations sur les problématiques suivantes :

6.01

La problématique des mises à pied cycliques, eu égard à la non accumulation du service aux fins de la retraite par les personnes visées durant ces périodes de mise à pied.

6.02

La problématique de la durée minimum de la période de 28 jours quant à la possibilité de rachat des congés sans solde.

6.03

La possibilité d'introduire, sans coût pour le régime, une mesure permettant à toute personne qui participe au régime le ou après le 1^{er} janvier 1996 de demander le versement de sa rente différée dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans.

6.04

La mise en oeuvre de mesures visant à utiliser les excédents d'actifs des crédits de rentes afin de diminuer la réduction actuarielle applicable à ces crédits de rente.

6.05

L'analyse de certains ajustements aux modalités de la retraite progressive.

6.06

La possibilité d'abroger la date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP.

6.07

La non-discrimination dans les avantages sociaux en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

6.08

Le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur les revenus à la retraite et l'indexation des rentes.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du ou des comités ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

7.00 Partage des frais d'administration du RREGOP

En vue d'en arriver à une entente qui serait applicable le 1^{er} janvier 1996, les parties négociantes s'engagent à poursuivre les discussions sur le partage des frais d'administration du RREGOP et des responsabilités qui en découlent.

8.00 Provision actuarielle et méthode de financement

Les analyses techniques effectuées par la CARRA sur la méthode de financement et le niveau de provision actuarielle seront soumises aux parties négociantes. Celles-ci pourront convenir d'une modification à la méthode de financement.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

9.00 Comités découlant de la présente entente

Le comité de retraite de la CARRA détermine la composition des comités ad hoc prévus aux articles 4.00 à 6.00 de la présente entente, de même que les délais de mise en oeuvre de leurs travaux et de production de leur rapport sous réserve de la disponibilité de la CARRA.

Les parties négociantes s'engagent à procéder dans les meilleurs délais suite à la réception de ces rapports.

10.00 RRE, RRF

10.01

Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour la même modification.

10.02

Le gouvernement s'engage à introduire au RRE et au RRF toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participantes et participants assument les coût de telles mesures dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes mesures.

11.00 Forfaitaire du 1^{er} juillet 1992

Les parties négociantes conviennent de former le Comité prévu aux ententes signées les 26 avril 1991 et 21 mai 1992 pour disposer de la problématique du forfaitaire de 1 % dans le calcul de la rente des personnes qui ont pris ou prendront leur retraite entre le 1^{er} janvier 1992 et le 31 décembre 1997.

Ces personnes devront être traitées équitablement par rapport à celles qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997.

Le comité fait ses recommandations aux parties négociantes dans les 90 jours de la signature de l'entente.

12.00 Modifications des régimes

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE et au RRF ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE "D"

DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par le Collège en vertu de la section II de l'article 7-6.00 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Par ailleurs, les parties négociantes se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si Développement des ressources humaines Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, Développement des ressources humaines Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

ANNEXE "E"

ÉCHELLES DE TRAITEMENT - COLLÈGES

Alde pédagogique individuel (35 heures)

Analyste (35 heures)

Registraire (35 heures),*

(Taux annuels)

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux
		1995-07-01 au 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 au 1997-12-31 (\$)	1998-01-01 (\$)
	1	30 885,00	31 194,00	31 506,00
	2	32 020,00	32 340,00	32 663,00
	3	33 208,00	33 540,00	33 875,00
	4	34 468,00	34 813,00	35 161,00
	5	35 752,00	36 110,00	36 471,00
	6	37 077,00	37 448,00	37 822,00
	7	38 501,00	38 886,00	39 275,00
	8	40 657,00	41 064,00	41 475,00
	9	42 208,00	42 630,00	43 056,00
	10	43 827,00	44 265,00	44 708,00
	11	45 512,00	45 967,00	46 427,00
	12	47 258,00	47 731,00	48 208,00
	13	49 084,00	49 575,00	50 071,00
	14	50 993,00	51 503,00	52 018,00
	15	53 007,00	53 537,00	54 072,00
	16	54 311,00	54 854,00	55 403,00
	17	55 647,00	56 203,00	56 765,00
	18	57 039,00	57 609,00	58 185,00

* Ce corps d'emplois et l'échelle afférente s'appliquent conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT - COLLÈGES

**Conseillère ou conseiller d'orientation (35 heures) ou Conseillère ou
conseiller en formation scolaire (35 heures)
Conseillère ou conseiller pédagogique (35 heures)
Psychologue ou conseillère ou conseiller en adaptation scolaire(35 heures)
(Taux annuels)**

Classe	Échelon	Taux 1995-07-01 au 1996-12-31 (\$)	Taux 1997-01-01 au 1997-12-31 (\$)	Taux 1998-01-01 (\$)
	1	30 345,00	30 648,00	30 954,00
	2	31 498,00	31 813,00	32 131,00
	3	32 698,00	33 025,00	33 355,00
	4	33 944,00	34 283,00	34 626,00
	5	35 237,00	35 589,00	35 945,00
	6	36 592,00	36 958,00	37 328,00
	7	38 029,00	38 409,00	38 793,00
	8	40 583,00	40 989,00	41 399,00
	9	42 188,00	42 610,00	43 036,00
	10	43 855,00	44 294,00	44 737,00
	11	45 606,00	46 062,00	46 523,00
	12	47 431,00	47 905,00	48 384,00
	13	49 365,00	49 859,00	50 358,00
	14	51 352,00	51 866,00	52 385,00
	15	53 460,00	53 995,00	54 535,00
	16	54 775,00	55 323,00	55 876,00
	17	56 123,00	56 684,00	57 251,00
	18	57 527,00	58 102,00	58 683,00

Les professionnels en poste à la date de signature de la prolongation des conventions collectives qui se terminaient le 30 juin 1992, dont le taux de traitement correspondait à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de traitement, sont assujettis au taux de traitement correspondant à l'échelle du corps d'emplois d'analyste lorsque ces personnes auront atteint le 10^e échelon, les taux de l'échelle ci-dessus s'appliqueront.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT - COLLÈGES

Agente ou agent d'information (35 heures)
Animatrice ou animateur d'activités étudiantes* (35 heures)
Animatrice ou animateur de pastorale (35 heures)
Agente ou agent de la gestion financière (35 heures)
Attachée ou attaché d'administration (35 heures)
Bibliothécaire (35 heures)
Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle (35 heures)
Conseillère ou conseiller à la vie étudiante (35 heures)
Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation (35 heures)
Conseillère ou conseiller en affaires étudiantes (35 heures)*
Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (35 heures)
Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social (35 heures)
(Taux annuels)

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux
		1995-07-01 au 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 au 1997-12-31 (\$)	1998-01-01 (\$)
	1	29 835,00	30 133,00	30 434,00
	2	30 830,00	31 138,00	31 449,00
	3	31 899,00	32 218,00	32 540,00
	4	33 006,00	33 336,00	33 669,00
	5	34 154,00	34 496,00	34 841,00
	6	35 340,00	35 693,00	36 050,00
	7	36 564,00	36 930,00	37 299,00
	8	38 505,00	38 890,00	39 279,00
	9	39 881,00	40 280,00	40 683,00
	10	41 327,00	41 740,00	42 157,00
	11	42 806,00	43 234,00	43 666,00
	12	44 371,00	44 815,00	45 263,00
	13	46 003,00	46 463,00	46 928,00
	14	47 692,00	48 169,00	48 651,00
	15	49 447,00	49 941,00	50 440,00
	16	50 664,00	51 171,00	51 683,00
	17	51 909,00	52 428,00	52 952,00
	18	54 932,00	55 481,00	56 036,00

* Ce corps d'emploi ne fait plus partie du plan de classification. Il n'est maintenu que pour les professionnels qui y étaient classés avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective 1989-1992 et qui exercent les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1^{er} juin 1987.

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Si des modifications sont apportées aux échelles de traitement des professionnels du réseau collégial suite aux études sur l'évaluation des emplois, elles seront appliquées de la même façon et selon les mêmes modalités aux professionnels couverts par la présente convention collective.

Afin d'appliquer cette garantie, les parties conviennent de se rencontrer si de telles modifications étaient accordées.

ANNEXE "G"

**CLASSIFICATION - CAS PARTICULIERS DE LA CONSEILLÈRE OU DU
CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES ET DE L'ANIMATRICE OU DE
L'ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES**

Malgré le premier paragraphe de la clause 5-1.01, le professionnel classifié dans le corps d'emplois de conseillère ou conseiller en affaires étudiantes ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective conserve cette classification de conseillère ou conseiller en affaires étudiantes ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes et tous les droits et avantages prévus à la convention collective malgré l'abolition de ce corps d'emplois.

Tel professionnel exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1^{er} juin 1987.

Par entente avec le Collège, la conseillère ou le conseiller en affaires étudiantes ou l'animatrice ou animateur d'activités étudiantes peut être intégré dans le corps d'emplois de conseillère ou conseiller à la vie étudiante.

ANNEXE "H"

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

Admissibilité

1. Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à un professionnel régulier qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire sa prestation de travail pour une période de une (1) à cinq (5) années dans une proportion telle qu'elle ne doit pas être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de sa prestation de travail habituelle.

Conditions d'obtention du programme

2. L'octroi d'une retraite progressive est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

Le professionnel doit être admissible et s'engager à prendre sa retraite à la fin du programme.

Le professionnel qui désire se prévaloir du programme doit en faire la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

- a) la durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois.
- b) le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues dans son horaire de travail habituel.
- c) l'aménagement de la semaine de travail.

À la fin de cette période, le professionnel prend sa retraite.

Un professionnel n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

3. Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine ou l'aménagement de la semaine de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre le professionnel et le Collège.

Si, pour des circonstances hors de son contrôle, (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), le professionnel n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

Droits et avantages

4. Le professionnel continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme s'il ne participait pas au programme.
5. Durant le programme, le professionnel se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.
6. Durant le programme, le professionnel verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé (à temps complet ou à temps partiel) avant le début du programme.
7. Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base de temps travaillé avant le début du programme, en autant que le professionnel paie sa quote part. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont le professionnel bénéficiait avant le début du programme.
8. Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, le professionnel est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.
9. Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance-traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.
10. Le professionnel qui a accumulé une caisse de jours de congé maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.
11. Dans l'éventualité où son poste est aboli, le professionnel bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumis aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, il peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive, si ce dernier y consent.

Cessation de l'entente

12. Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
 - a) la retraite;
 - b) le décès;
 - c) la démission;
 - d) le désistement avec le consentement du Collège;
 - e) la mise à pied;

- f) le congédiement;
- g) la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 11.

13. Lorsque le programme prend fin, l'entente entre le professionnel et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts demeurent au dossier du professionnel.

Dispositions générales

14. Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente annexe, le professionnel qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective concernant les professionnels à temps partiel.

ANNEXE "I"

LETTRÉ D'INTENTION RELATIVE À LA LOI 102

Le Gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, des dispositions législatives ayant pour effet de faire cesser, de façon définitive, l'application des mesures qui sont prévues aux articles 20 à 22 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (1993, chapitre 37).

Ces dispositions législatives prendront effet le 1^{er} avril 1996, soit après l'équivalent de trois (3) années complètes d'application des dispositions pertinentes de cette loi. Elles auront aussi pour effet de mettre fin à tout litige actuel ou futur :

1. recherchant l'invalidité ou l'illégalité des articles 20 à 22 de cette loi ou d'une mesure prévue à un décret visé à l'article 22 de la loi;
2. contestant le fait que ces mesures de récupération de 1 % se soient appliquées à chaque année pendant trois ans à l'ensemble des salariés.

Il est entendu que tous les griefs ou autres recours contestant les modalités d'application de ces mesures ou fondés sur le fait qu'une mesure a pour effet de récupérer plus de 1 % de la rémunération et des avantages sociaux à l'égard d'un salarié sont du ressort du tribunal compétent.

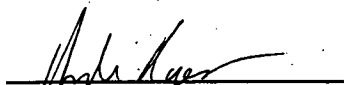
EN FOI DE QUOI, les parties nationales à la présente entente ont signé à Montréal,
ce 7 e jour du mois de Mars 1996.

Pour le Gouvernement du Québec



Pauline Marois
Ministre de l'Éducation

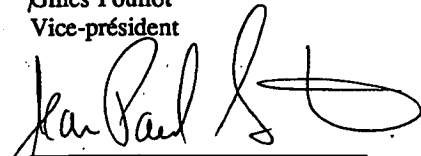
Pour le Comité patronal de
négociation des collègues



André Forest
Président



Gilles Pouliot
Vice-président

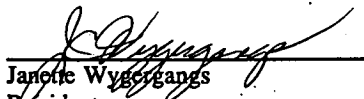


Jean-Paul Servant
Négociateur



Jean-Louis Loiselle
Porte-parole

Pour l'Association des
professionnels non-enseignants
du Collège John Abbott



Janette Wygorgans
Présidente

PLAN DE CLASSIFICATION

Ce document ne fait pas partie de la convention collective. Il n'est reproduit ici qu'à titre informatif.

**PLAN DE CLASSIFICATION
PERSONNEL PROFESSIONNEL
DES COLLÈGES D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

1^{er} septembre 1989

AVERTISSEMENT

L'usage du masculin a été consenti pour alléger la phrase et écourter les textes. Il ne présume, bien sûr, ni d'un parti pris ni d'une négligence. Il inclura tacitement le féminin à chaque fois que cela est pertinent.

TABLE DES MATIÈRES

0.1 Corps d'emplois	I
0.2 La catégorie des emplois de professionnels	I
0.3 La définition de l'emploi-type de professionnel	I
0.4 Les qualifications requises	II
0.5 Les principes d'application du système	II
0.6 Le contenu de la description des corps d'emplois	III
0.7 Liste des corps d'emplois de professionnels	III
- Agent de la gestion financière	1
- Agent d'information	2
- Aide pédagogique individuel	3
- Analyste	5
- animateur de la pastorale	6
- Attaché d'administration	7
- Bibliothécaire	8
- Conseiller à la vie étudiante	9
- Conseiller d'orientation	11
- Conseiller en information scolaire et professionnelle	12
- Conseiller en mesure et évaluation	13
- Conseiller pédagogique	14
- Psychologue	16
- Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	17
- Travailleur social	19
ANNEXE "A" - Règles relatives à l'avancement accéléré d'échelon	20

0.0 INTRODUCTION

0.1 Corps d'emplois

Un corps d'emplois est une unité de rangement du système de classification dans laquelle peut être classé un ensemble d'emplois possédant des caractéristiques communes quant à la nature et à la complexité du travail et quant aux qualifications et aux habiletés requises.

0.2 La catégorie des emplois de professionnels

Pour les fins du système de classification des emplois des collèges, la catégorie des emplois de professionnels comprend les emplois dont l'exercice exige normalement un diplôme universitaire terminal de premier cycle et qui possèdent les caractéristiques décrites ci-après pour l'emploi-type de professionnel.

0.3 La définition de l'emploi-type de professionnel

Le professionnel est chargé de la réalisation d'objectifs, de politiques et de programmes définis par le collège pour des secteurs déterminés d'activités et ce, conformément aux standards qui lui sont fixés quant aux résultats à atteindre.

Il a le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention pour réaliser les objectifs des programmes dont il est chargé, compte tenu des pratiques et des procédures générales définies pour son action et du cadre administratif et éducatif établi par le collège.

Il conseille le personnel cadre concerné par ces secteurs d'activités dans l'évaluation des besoins, la fixation des objectifs, l'élaboration des politiques et dans le développement et l'adaptation des projets directement liés aux programmes à réaliser dans ses secteurs d'activités.

Il peut être appelé à participer à des études et à des travaux à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires.

Il coordonne et participe à l'élaboration des travaux du personnel professionnel, technique, administratif et autre impliqués dans la réalisation des programmes d'activités dont il est directement chargé.

0.4 Les qualifications requises

Les qualifications requises déterminées dans le système de classification pour l'exercice des emplois constituent les exigences minimales.

Elles sont généralement fixées en termes de formation (niveau de scolarité), mais parfois aussi en termes d'exigences légales.

La formation exigée pour l'exercice d'un emploi de professionnel correspond au niveau de scolarité, sanctionné par un diplôme universitaire, qui constitue le niveau minimum de connaissances requis pour exercer adéquatement les fonctions de cet emploi de professionnel.

La scolarité est évaluée en terme de cycle universitaire et non en terme d'années de scolarité, suivant le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec. La détermination du champ de spécialisation approprié à l'emploi est la responsabilité du collègue.

0.5 Les principes d'application du système

Pour qu'un emploi puisse être classifié dans tel corps d'emplois, il faut que les tâches décrites par le collègue pour cet emploi correspondent à la nature du travail et aux attributions caractéristiques de ce corps d'emplois.

Les attributions caractéristiques sont des exemples de tâches qui visent à faciliter l'identification du corps d'emplois approprié. Ainsi, il n'est pas nécessaire que toutes les attributions ou tous les secteurs d'activités décrits dans un corps d'emplois soient réalisés par un employé pour que son emploi y soit classifié.

Par contre, le fait pour un employé d'exercer occasionnellement telle attribution caractéristique d'un autre corps d'emplois n'autorise pas à le classifier dans cet autre corps d'emplois si ses tâches principales et habituelles se situent dans le cadre des attributions caractéristiques de son propre corps d'emplois.

De plus, la description des corps d'emplois ne contient pas nécessairement de façon spécifique toutes les attributions caractéristiques et tous les secteurs d'activités visés par les emplois de ces corps. Les collèges peuvent y ajouter des attributions et des secteurs d'activités afin d'adapter les caractéristiques des corps d'emplois à des situations spécifiques.

0.6 Le contenu de la description des corps d'emplois.

Les caractéristiques décrites pour l'emploi-type de professionnel s'appliquent à chaque corps d'emplois décrit dans ce document.

La description particulière à chaque corps d'emplois porte sur la nature du travail spécifique à ce corps, sur les qualifications requises et comprend, de plus, à titre d'exemple, une énumération non exhaustive d'attributions caractéristiques.

L'exercice des attributions caractéristiques des différents corps d'emplois peut nécessiter l'utilisation d'appareils reliés à l'informatique ou à la bureautique.

0.7 Liste des corps d'emplois de professionnels

- Agent de la gestion financière
- Agent d'information
- Aide pédagogique individuel
- Analyste
- animateur de la pastorale
- Bibliothécaire
- Conseiller à la vie étudiante (nouveau)
- Conseiller d'orientation (ou conseiller en formation scolaire)
- Conseiller en information scolaire et professionnelle
- Conseiller en mesure et évaluation
- Conseiller pédagogique
- Psychologue (ou conseiller en rééducation)
- Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement
- Travailleur social (ou agent de service social)

AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE

Nature du travail

Les emplois d'agent de la gestion financière comportent plus spécifiquement la réalisation des programmes et des processus de l'administration et l'assistance aux diverses unités administratives de l'organisme concernant la gestion financière, notamment dans les secteurs d'activités suivants :

- la programmation et le contrôle budgétaire;
- la comptabilité;
- les rapports et les états financiers;
- la perception des revenus;
- la planification des déboursés.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment :

- sciences commerciales;
- sciences de l'administration.

Quelques attributions caractéristiques

Dans le domaine de la programmation budgétaire, l'agent de la gestion financière s'occupe de l'élaboration et de l'application des normes et des procédures propres à ce secteur; il effectue les projections nécessaires à la découverte des coûts d'opération, à court terme, à moyen terme et à long terme; il exerce un contrôle sur le budget et sur les opérations comptables; il prépare les états financiers.

Dans le domaine du financement, il s'occupe des problèmes de liquidité, notamment en prenant les mesures appropriées pour accélérer la perception des sommes dues au collège et en planifiant ses déboursés, en faisant des études sur le marché des capitaux et en préparant les dossiers nécessaires pour aller sur le marché des emprunts ou sur celui des obligations.

Il est chargé de l'établissement et du contrôle de l'application de normes et de procédures administratives reliées aux opérations relevant de sa compétence. Il peut coordonner les opérations du service de la paie.

AGENT D'INFORMATION

Nature du travail

Les emplois d'agent d'information comportent plus spécifiquement la conception et la réalisation des politiques et des programmes de communication et de publicité de l'organisme à l'endroit de la clientèle scolaire, des parents et de la population concernée par les activités de l'organisme en utilisant à cette fin les divers modes et médias d'information.

Ces emplois sont aussi reliés aux publications de l'organisme : brochures, rapport d'activités, mémoires, etc.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment :

- journalisme
- communication

Quelques attributions caractéristiques

L'agent d'information choisit, recueille et, à l'occasion, résume ou adapte des informations pour fins de présentation à une population visée, selon diverses techniques. Il établit des canaux de communication avec les services du collège de manière à se tenir au courant de leurs activités. Il rédige et révisé les brochures, les communiqués et les documents d'information ou de publicité entourant ces activités et destinés au personnel, aux étudiants, aux parents, à la presse ou aux groupes socio-économiques.

Il peut être appelé à préparer des textes de conférence et de causerie à l'intention du personnel de direction du collège.

Il peut être appelé à concevoir et à coordonner les activités de relations publiques du collège.

Il peut également être responsable de l'organisation et de la gestion d'un centre de documentation constitué d'articles de journaux et de revues d'intérêt pour le collège.

AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUEL

Nature du travail

Les emplois d'aide pédagogique individuel comportent plus spécifiquement des fonctions de conseil, d'assistance, d'animation et d'information auprès des étudiants et des enseignants, notamment dans :

- le développement d'un profil de formation qui tienne compte des goûts de l'étudiant, de ses aptitudes et de ses possibilités : choix de cours, d'options; suivi du projet scolaire ...
- la progression de son apprentissage : diagnostic des difficultés, évaluation et recommandation des correctifs, réorientation du programme individuel ...
- la mise en place, en collaboration avec les départements, de moyens visant à améliorer la performance générale de l'étudiant.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment :

- sciences de l'éducation
- orientation
- information scolaire et professionnelle
- psychologie

Quelques attributions caractéristiques

L'aide pédagogique individuel conseille et informe les étudiants dans le choix de leur programme et de leurs cours, dans l'aménagement de leurs programmes d'études, dans les changements d'orientation ou de spécialités, sur les conséquences de l'abandon de cours, sur le Règlement des études collégiales et sur les politiques pédagogiques institutionnelles.

Il analyse les dossiers des étudiants, diagnostique les causes ou les dangers d'échecs et d'abandons, suggère aux étudiants des moyens de remédier à ces situations et fait régulièrement rapport à ce sujet aux membres de la direction des services pédagogiques.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il conçoit, organise et anime des activités favorisant le cheminement scolaire de l'étudiant.

Il peut faire l'étude des dossiers scolaires des étudiants en vue de l'admission et l'étude des profils scolaires en vue de l'émission des sanctions d'études.

Il peut participer à diverses rencontres d'information sur le contenu des programmes.

Il peut effectuer des recherches sur le rendement scolaire et l'interprétation de données relatives au cheminement scolaire de l'élève.

Il peut assister l'étudiant dans le cadre d'une démarche relative à la reconnaissance des acquis.

Il conseille également les étudiants sur les modalités d'admission à l'université et sur les débouchés existants pour les différents programmes de formation professionnelle.

ANALYSTE

Nature du travail

Les emplois d'analyste comportent plus spécifiquement l'analyse, le développement, la coordination et le contrôle de systèmes, méthodes et procédés ayant trait, entre autres au traitement de l'information par ordinateur ou autrement, à l'organisation et au fonctionnement administratif et aux structures de communication, en vue de l'utilisation rationnelle des ressources matérielles, financières et humaines du collège.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en informatique, en informatique de gestion, en recherche opérationnelle ou en administration.

Quelques attributions caractéristiques

L'analyste en informatique recherche, identifie et analyse les besoins et les problèmes des utilisateurs des services informatiques et de la micro-informatique. Il informe et conseille le personnel et les services du collège dans l'implantation, le développement et la mise à jour de systèmes informatiques appropriés et dans le choix de l'équipement et des logiciels.

Il effectue les différentes phases de l'analyse (préliminaire, fonctionnelle et organique) relativement aux projets d'envergure et aux systèmes intégrés. Il compare, choisit et adapte les méthodes de traitement possibles. Il étudie la pertinence des résultats à la sortie de l'ordinateur en relation avec les données de base introduites et il étudie l'aspect fonctionnel des fichiers. Il documente toutes les étapes de l'élaboration des systèmes et rédige les spécifications des programmes à élaborer.

Dans le domaine de la bureautique, il effectue des études prospectives et de compatibilité et s'il y a lieu, détermine les moyens d'intégrer de nouveaux produits (matériel et logiciels) conviviaux aux procédés informatiques du collège. Il coordonne la formation du personnel dans ce domaine.

L'analyste des procédés administratifs est plus particulièrement chargé de l'analyse des canaux et des processus de communication, des moyens de recueillir l'information, de l'aménagement de locaux de travail sous l'angle de la distribution du personnel et de l'équipement dans l'espace, de la répartition fonctionnelle des tâches, des appareils utilisés, des méthodes et procédés de réalisation du travail dont certains sont reliés à l'application des systèmes informatiques.

ANIMATEUR DE LA PASTORALE

Nature du travail

Les emplois d'animateur de la pastorale comportent plus spécifiquement des fonctions d'organisation et d'assistance aux étudiants pour le développement et la réalisation de programmes d'activités ayant trait aux dimensions morales, spirituelles ou religieuses de la vie étudiante.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié notamment :

- théologie;
- sciences religieuses;
- pastorale.

Quelques attributions caractéristiques

L'animateur de la pastorale analyse les besoins des étudiants relatifs à son champ d'intervention.

Il rencontre les étudiants qui ressentent des besoins de counselling spirituel ou moral.

Il détermine les moyens, méthodes ou mécanismes qui facilitent aux étudiants la recherche et le choix de valeurs fondamentales et qui leur permettent de concrétiser leurs convictions morales ou religieuses par des actions concrètes dans leur vie.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

Auprès des étudiants, il peut également assurer une fonction d'accueil et de référence à d'autres intervenants internes ou externes au collège.

ATTACHÉ D'ADMINISTRATION

Nature du travail

Les emplois d'attaché d'administration comportent plus spécifiquement la réalisation des programmes et des processus de l'administration courante d'une ou de plusieurs unités administratives de l'organisme, notamment dans une partie ou l'ensemble des secteurs d'activités suivants :

- programmation et contrôle budgétaire;
- gestion du personnel;
- surveillance et coordination du travail du personnel de soutien;
- gestion de l'équipement...

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champs de spécialisation approprié à l'emploi, notamment :

- sciences de l'administration;
- sciences commerciales.

Quelques attribution caractéristiques

L'attaché d'administration voit à la bonne marche des opérations courantes, à la préparation des contrats et de différentes statistiques. Sa responsabilité comporte l'organisation, la coordination et la surveillance des activités du personnel de soutien.

Il peut être appelé à appliquer diverses procédures telles que des procédures d'embauche, de contrôle budgétaire, de gestion de l'équipement ainsi qu'à participer à leur élaboration.

Son travail peut également porter sur la tenue des procès-verbaux, l'étude de dossiers, la cueillette d'informations nécessaires à la préparation de réponses officielles, ainsi que sur la rédaction de rapports d'enquête...

L'attaché d'administration recueille ou transmet des informations ou données nécessaires à la bonne marche de l'administration.

BIBLIOTHÉCAIRE

Nature du travail

Les emplois de bibliothécaire comportent plus spécifiquement l'application de techniques et de méthodes propres aux sciences bibliothéconomiques en vue de sélectionner, de conserver, de classer, d'organiser et de rendre accessible la documentation qui se trouve dans une ou des bibliothèques du collège.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle en bibliothéconomie.

Quelques attributions caractéristiques

Le bibliothécaire effectue le choix des livres, des périodiques, des microfilms, etc., en consultant divers catalogues et répertoires bibliographiques. Il effectue la classification et voit au catalogage des volumes et des autres documents à conserver dans un centre de documentation (bibliothèque, audio-vidéothèque, etc.).

Il organise et contrôle l'inventaire, les achats, les commandes, les arrivages et les échanges entre centres de documentation.

Il peut effectuer les études et recherches appropriées, rédiger et présenter à la direction des mémoires ou rapports concernant le développement, l'utilisation et la promotion des centres de documentation.

CONSEILLER À LA VIE ÉTUDIANTE

Nature du travail

Les emplois de conseiller à la vie étudiante comportent plus spécifiquement des fonctions de planification, d'implantation, de développement, d'animation, de gestion et d'évaluation des programmes d'activités relatifs à la vie étudiante, notamment dans l'un ou l'autre des secteurs d'activités suivants :

- vie socio-culturelle
- sports et plein-air
- vie économique

Ces emplois comportent des fonctions d'assistance individuelle et collective auprès des étudiants.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment :

- récréologie
- éducation physique.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller à la vie étudiante, avec les autres intervenants du collège, met en place un environnement susceptible de favoriser le développement global de l'étudiant et assure, auprès de celui-ci, une fonction d'accueil, de conseil et de référence notamment à des organismes extérieurs.

Il analyse les besoins para-académiques des étudiants dans son champ d'intervention et il établit les programmes d'activités en utilisant de façon optimale les ressources du collège et du milieu.

Il voit au fonctionnement et à la réalisation des différents programmes et des différentes activités pour les étudiants réguliers, pour les étudiants adultes et pour les clientèles spécifiques telles que groupes ethniques, personnes handicapées etc.

Il assure l'encadrement et l'assistance nécessaires aux projets de vie étudiante tant au niveau des personnes ressources que des étudiants.

Il peut conseiller le collège sur l'achat d'équipement et de matériel spécialisé.

Il contribue, avec les personnes concernées, à l'élaboration d'une politique d'amélioration de la condition étudiante, au choix des axes d'intervention et des priorités d'action ainsi qu'à l'évaluation périodique ou annuelle de l'atteinte des objectifs fixés.

Il peut gérer le budget alloué par le collège pour son ou ses secteurs d'activités.

Dans le secteur de la vie socio-culturelle, le conseiller exerce ces attributions relativement mais non limitativement aux activités sociales telles groupes de rencontres et visites industrielles, aux activités de loisirs telles club d'échec, aux activités culturelles telles cinéma et expositions ainsi qu'aux activités de groupe, telles coopératives et associations étudiantes.

Dans le secteur des sports et du plein-air, le conseiller exerce ces attributions relativement mais non limitativement aux activités sportives intérieures et extérieures au collège, aux compétitions sportives et aux activités de plein-air ainsi qu'à la sécurité de ces activités.

Dans le secteur de la vie économique, le conseiller exerce ces attributions relativement mais non limitativement à l'aide financière, à la planification budgétaire, au fonds de dépannage, au transport, au logement et aux activités relatives aux clientèles spécifiques.

CONSEILLER D'ORIENTATION

(ou conseiller en formation scolaire).⁽¹⁾

Nature du travail

Les emplois de conseiller d'orientation (ou de conseiller en formation scolaire) comportent plus spécifiquement des fonctions d'assistance à l'étudiant dans le choix du profil de formation qui lui convient compte tenu de ses goûts et de ses possibilités et selon l'orientation choisie pour sa carrière scolaire et sa carrière professionnelle.

Qualifications requises

Être membre de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller d'orientation (ou le conseiller en formation scolaire) effectue des tâches relatives à l'élaboration des objectifs et des politiques de travail du service d'orientation en tenant compte des politiques générales d'administration et de pédagogie du collège. Il est chargé de l'application de ces politiques.

À partir d'entrevues de "counselling" (individuel ou de groupe) ainsi qu'à partir du résultat de tests, il conseille les étudiants sur leur orientation. Il participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire; il peut voir à l'organisation et à la réalisation de colloques, de journées d'études, de visites industrielles, etc.

Il doit constamment entretenir des relations avec le marché du travail, les administrateurs, les enseignants et avec d'autres institutions impliquées dans l'orientation des étudiants. Il prépare et maintient à jour le dossier des étudiants sur les questions relevant de sa compétence.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

⁽¹⁾ Les professionnels qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, doivent porter le titre de conseiller en formation scolaire. Conformément au Code des professions, ces professionnels ne peuvent utiliser le titre de conseiller d'orientation. Les qualifications requises dans ce cas sont les suivantes: posséder un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans une discipline appropriée, notamment en orientation professionnelle.

CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Nature du travail

Les emplois de conseiller en information scolaire et professionnelle comportent plus spécifiquement des fonctions d'assistance individuelle ou collective aux étudiants dans le choix de leur carrière scolaire et professionnelle par le traitement, la diffusion et la présentation de renseignements concernant la description et les exigences des programmes académiques et des divers secteurs du monde du travail et des professions.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en information scolaire et professionnelle.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller en information scolaire et professionnelle procède à l'analyse des besoins des étudiants et du milieu en matière d'information scolaire et professionnelle et met en place un programme d'interventions répondant le plus adéquatement possible aux besoins identifiés.

Il voit à l'organisation de rencontres de sensibilisation des étudiants aux questions d'information scolaire et professionnelle.

Il peut être responsable de l'organisation et du fonctionnement d'un centre de documentation sur le monde scolaire, sur celui des professions et sur le marché du travail.

Il voit à l'analyse, à l'évaluation, à l'adaptation et à la diffusion des informations scolaires et professionnelles destinées aux étudiants.

Il assure l'utilisation maximale de l'ensemble des ressources de documentation propres à informer les étudiants.

Il doit entretenir des relations avec les universités, les collèges, le marché du travail et les institutions impliquées dans l'éducation et dans la formation.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

CONSEILLER EN MESURE ET ÉVALUATION

Nature du travail

Les emplois de conseiller en mesure et évaluation comportent plus spécifiquement des fonctions d'animation et d'assistance auprès des enseignants et des autres personnes concernées par l'évaluation du rendement des étudiants.

Ces emplois comprennent notamment l'élaboration de politiques concernant la mesure et l'évaluation, le développement et l'utilisation des instruments de mesure appropriés et l'administration des dossiers et des bulletins scolaires.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en docimologie.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller en mesure et évaluation implante la docimologie et de la taxonomie des objectifs pédagogiques.

Il assure la préparation des statistiques nécessaires pour fins de renseignement, d'étude et de recherche.

Il s'occupe de la classification et de la garde des résultats scolaires ainsi que de l'émission d'attestations d'études.

CONSEILLER PÉDAGOGIQUE

Nature du travail

Les emplois de conseiller pédagogique comportent plus spécifiquement des fonctions de conseil, d'animation, de support et de rétroaction auprès du personnel cadre responsable des services d'enseignement, auprès des enseignants et des autres professionnels.

Ces fonctions s'exercent relativement aux dimensions suivantes :

- l'implantation, la coordination, le développement et l'évaluation des programmes d'enseignement;
- l'organisation scolaire;
- la recherche;
- le support et l'animation pédagogique et andragogique;
- le choix et l'utilisation des méthodes, des techniques et du matériel didactique;
- la reconnaissance des acquis;
- les applications pédagogiques de l'ordinateur.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller pédagogique se tient au courant des recherches, des changements et des innovations dans le domaine pédagogique, particulièrement en ce qui concerne les programmes et méthodes pédagogiques, les activités complémentaires, les manuels et autres matériels didactiques et l'évaluation du rendement scolaire. Il voit à l'implantation des innovations, sur base expérimentale ou autrement; il fait connaître les exigences de l'évolution dans son milieu et engage celui-ci dans un processus continu d'évaluation. Il a un rôle primordial d'animation pédagogique auprès du personnel enseignant.

Il obtient la collaboration des spécialistes et l'utilisation des moyens physiques du monde du travail pour assurer un enseignement de qualité et pour voir à planifier, organiser et encadrer les stages prévus pour les étudiants dans leur programme de formation.

Il contrôle les résultats de l'application des diverses méthodes et évalue le progrès des étudiants principalement en fonction des méthodes utilisées.

Il peut conseiller en particulier sur l'achat d'équipement et de matériel didactique, sur l'aménagement des locaux ainsi que sur la conception et la production de matériel didactique.

Il implante la micro-informatique appliquée aux enseignements, collabore au développement des applications pédagogiques de l'ordinateur et conseille les enseignants dans ce domaine.

Il informe le personnel sur les divers programmes de soutien à la recherche, conseille celui-ci relativement aux différentes étapes de l'élaboration des projets de recherche et assure le suivi de ces projets. Il conseille sur des questions relatives aux programmes de perfectionnement du personnel pédagogique, planifie ces programmes et en évalue les résultats.

Il assure l'accueil, l'information et la référence auprès des étudiants adultes souhaitant se faire reconnaître des acquis et les conseille dans leur démarche. Il assure la liaison avec les évaluateurs et est appelé à les conseiller dans le choix de techniques et d'approches d'évaluation.

Quoique non exclusives au secteur de l'éducation des adultes, les attributions suivantes sont plus spécifiques à ce secteur :

- Il a la responsabilité d'un ou de plusieurs programmes de formation impliquant différentes opérations :
 - études de pertinence et analyse de besoins;
 - conception de cours et de programmes;
 - promotion et organisation de la formation;
 - support et animation andragogique des enseignants, des adultes ou des groupes d'adultes;
 - études prospectives.

- Il se tient en relation étroite avec le monde du travail (organisations patronales, syndicales, socio-économiques, etc.) pour en connaître les besoins de formation.

- Il collabore avec les organismes de main-d'oeuvre provincial et fédéral dans la planification, l'organisation et l'évaluation d'activités de formation de leurs domaines de responsabilité.

PSYCHOLOGUE

(ou conseiller en adaptation scolaire) ⁽¹⁾

Nature du travail

Les emplois de psychologue (ou de conseiller en adaptation scolaire) comportent plus spécifiquement des fonctions de clinicien et des fonctions d'animation et de conseil relatif à la santé mentale et au développement personnel et scolaire des étudiants. Il planifie, développe, implante, anime et évalue les programmes d'activités relatifs à ces dimensions.

Il assure auprès des étudiants une fonction d'accueil et de référence par rapport aux intervenants internes et externes du collège.

Qualifications requises

Être membre de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec.

Quelques attributions caractéristiques

Le psychologue assiste l'étudiant dans l'utilisation de ses ressources personnelles pour faire face à une situation problématique; il crée un climat facilitant l'intégration d'une expérience. Il administre au besoin des tests psychométriques ou psychologiques.

Au besoin, il réfère l'étudiant à d'autres organismes, tels les départements de santé communautaire, les centres de services sociaux, les centres hospitaliers.

Il anime et conseille le milieu dans le but de favoriser le développement de la santé mentale. Il participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire. Il monte et tient à jour le dossier des étudiants en ce qui concerne son secteur.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

Sur demande, il assiste les enseignants dans une meilleure compréhension de l'aspect relationnel enseignant/étudiant.

⁽¹⁾ Les professionnels qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec doivent porter le titre de conseiller en adaptation scolaire. Conformément au Code des professions, ces professionnels ne peuvent utiliser le titre de psychologue. Les qualifications requises dans ce cas sont les suivantes: posséder un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans une discipline appropriée, notamment en psychologie.

SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT

Nature du travail

Les emplois de spécialistes en moyens et techniques d'enseignement comportent plus spécifiquement le développement, l'animation, l'organisation, la planification, la coordination et l'évaluation des activités d'un centre de documentation ou des activités relatives à l'utilisation des moyens et techniques d'enseignement.

Il coordonne l'application des techniques et des méthodes propres aux sciences de la bibliothéconomie ou de la documentation en vue de sélectionner, conserver, classer, cataloguer, organiser et rendre accessible la documentation de la bibliothèque ou du centre de documentation.

Qualifications requises

Détenir un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en :

- bibliothéconomie
- sciences de la documentation
- audio-visuel
- technologie éducative

Attributions caractéristiques

Dans le domaine de la documentation sous toutes ses formes, le spécialiste en moyens et techniques d'enseignement voit à l'initiation des enseignants et des étudiants à l'utilisation du centre de documentation et aux diverses formes de langages : visuel, sonore, cinématographique, télévisuel, etc. Il voit aussi à les assister dans leurs recherches.

Il communique l'habitude de la recherche de la documentation nécessaire à un apprentissage autonome. Il doit créer les instruments nécessaires à l'accessibilité de la documentation. Il est responsable de l'élaboration de bibliographies et doit effectuer les recherches bibliographiques.

En collaboration avec les personnes concernées, il effectue les choix dans l'amélioration des collections (livres, périodiques, microfilms etc.).

Dans le domaine des moyens et techniques d'enseignement, il développe le matériel didactique en conformité avec les programmes d'enseignement. Il voit à l'évaluation de l'équipement. Il conseille sur la production audio-visuelle; à cette fin, il peut jouer le rôle de concepteur-réalisateur.

En collaboration avec le personnel concerné, il analyse les besoins du milieu, propose des plans de développement et de perfectionnement et anime le milieu en vue d'une utilisation des moyens et techniques d'enseignement qui soit efficace et appropriée aux objectifs pédagogiques des institutions.

Dans tous les domaines, il voit à l'organisation et au contrôle de l'inventaire, des achats, des commandes, des arrivages, du catalogage et de la classification. Il effectue les études et recherches appropriées et rédige les mémoires et les rapports relatifs au développement, à l'utilisation et à la promotion du centre.

Il coordonne le personnel rattaché à son secteur d'activités.

TRAVAILLEUR SOCIAL (ou agent de service social) ⁽¹⁾

Nature du travail

Les emplois de travailleur social (ou d'agent de service social) comportent plus spécifiquement le diagnostic des causes de dysfonctionnement social manifesté chez certains étudiants ou groupes d'étudiants, l'analyse de l'influence de l'environnement social ou familial sur le comportement de ces étudiants, la réalisation ou la collaboration à la réalisation de programmes d'action appropriés aux situations à corriger.

Qualifications requises

Être membre de la Corporation professionnelle des travailleurs sociaux du Québec.

Quelques attributions caractéristiques

Le travailleur social (ou l'agent de service social), au moyen de l'approche individuelle ou de groupe, vise à ce que l'étudiant actualise au maximum son potentiel surtout dans ses dimensions personnelles, familiales et sociales.

Il présente les recommandations qu'il juge appropriées afin que l'étudiant profite le plus pleinement possible de l'expérience scolaire.

Il sensibilise et anime le milieu quant à certains problèmes socio-scolaires, tel celui de l'absentéisme.

Il reçoit et analyse les demandes d'aide qui lui sont soumises, recherche et applique les solutions appropriées et, dans certains cas, réfère les étudiants à des organismes spécialisés avec lesquels il collabore.

Il maintient à jour le dossier des cas dont il a la responsabilité.

⁽¹⁾ Les professionnels qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des travailleurs sociaux du Québec doivent porter le titre d'agent de service social. Conformément au Code des professions, ces professionnels ne peuvent utiliser le titre de travailleur social. Les qualifications requises, dans ce cas, sont les suivantes: posséder un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans une discipline appropriée, notamment en service social.

ANNEXE "A"

AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ D'ÉCHELON

A) PRINCIPES

1. L'avancement accéléré d'échelon est possible pour deux (2) motifs :
 - pour rendement exceptionnel;
 - pour études additionnelles.
2. L'avancement accéléré d'échelon pour rendement exceptionnel est la reconnaissance par le Collège que le professionnel a fourni au cours de la période suivant la dernière évaluation un rendement qui doit être souligné à cause du caractère exceptionnel de l'effort fourni et des résultats obtenus.
3. Un avancement accéléré d'échelon est possible entre autres lorsque le professionnel a acquis, dans une institution reconnue, une année de scolarité additionnelle au diplôme universitaire requis par le corps d'emplois du professionnel concerné.

B) PROCÉDURE

1. Le Collège établit la procédure à suivre pour l'obtention d'un avancement accéléré d'échelon.
2. Tout avancement accéléré d'échelon prend effet à la date d'avancement d'échelon du professionnel.
3. Le Collège informe le professionnel par écrit qu'il bénéficie d'un avancement accéléré d'échelon.
4. À moins de circonstances exceptionnelles, aucun avancement accéléré d'échelon ne peut être accordé rétroactivement. De même, il doit être accordé seulement si les éléments le permettant sont connus avant la date d'avancement d'échelon.
5. L'augmentation de traitement résultant d'un avancement accéléré d'échelon prend effet à la date d'avancement d'échelon du professionnel.



1543-062