

CCED-C  
93  
FPPSCQ  
(CSN)

C12

D U N E P A R T

*avenue entre*

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS SALARIÉS ET DES  
CADRES DU QUÉBEC (CSN)

D ' A U T R E / P A R T

LE COMITÉ  
PATRONAL  
DE NÉGOCIATION  
DES COLLÈGES

CENTRE DE DOCUMENTATION

C-12

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)



CCED-C  
93  
FPPSCQ  
(CSN)

(e72)

ENTENTE

intervenue entre

d'une part,

La Fédération des professionnelles et professionnels salariés et des cadres du Québec (CSN)

et

d'autre part,

Le Comité patronal de négociation des collègues

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

© Gouvernement du Québec, 1993

Dépôt légal: quatrième trimestre 1993  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN: 2-550-28319-8

## Préambule

Conformément à l'article 10-2.00 de l'entente nationale, le présent document contient :

- a) Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale;
- b) Les dispositions négociées et agréées entre le Cégep Marie-Victorin et le Syndicat des professionnelles et professionnels du Cégep Marie-Victorin en vertu de 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).

Ces dispositions sont en italiques.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00</b>	<b>DÉFINITIONS</b>	<b>1</b>
Article 1-1.00	Définitions	1
<b>CHAPITRE 2-0.00</b>	<b>JURIDICTION</b>	<b>5</b>
Article 2-1.00	Champ d'application	5
2-2.00	Reconnaissance	7
2-3.00	Non-discrimination et accès à l'égalité	9
<b>CHAPITRE 3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	<b>11</b>
Article 3-1.00	Régime syndical	11
3-2.00	Déléguée ou délégué syndical	13
3-3.00	Libérations pour activités syndicales nationales	15
3-4.00	Activités syndicales locales	17
3-5.00	Droit de réunion, affichage et distribution	18
<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>PARTICIPATION</b>	<b>19</b>
Article 4-1.00	Information	19
4-2.00	Comité de relations de travail (C.R.T.)	22
4-3.00	Activités éducatives et professionnelles	25
4-4.00	Commission pédagogique	26
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI</b>	<b>27</b>
Article 5-1.00	Permanence	27
5-2.00	Ancienneté	29
5-3.00	Poste de professionnelle ou professionnel à combler	31
5-4.00	Surplus de personnel	36
5-5.00	Priorité d'emploi	42
5-6.00	Sécurité d'emploi	46
5-7.00	Bureau de placement	50
5-8.00	Projet spécifique de plus de six (6) mois à combler	52
5-9.00	Recyclage	53
5-10.00	Changements administratifs	54
5-11.00	Échange inter-collèges	55
5-12.00	Changements technologiques	57
5-13.00	Mesures disciplinaires	58
5-14.00	Mutation	61
5-15.00	Contrat d'entreprise	62

<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAITEMENT</b>	<b>63</b>
Article 6-1.00	Classification	63
6-2.00	Plan de classification	65
6-3.00	Classement	66
6-4.00	Calcul des années d'expérience	67
6-5.00	Reconnaissance de la scolarité	69
6-6.00	Avancement d'échelon	71
6-7.00	Traitement et échelles de traitement	72
6-8.00	Professionnelles ou professionnels hors échelle	73
6-9.00	Versement du traitement	74
6-10.00	Primes de responsabilité	76
<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>PERFECTIONNEMENT</b>	<b>77</b>
Article 7-1.00	Perfectionnement local	77
7-2.00	Perfectionnement provincial	79
7-3.00	Dispositions générales	81
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX</b>	<b>82</b>
Article 8-1.00	Semaine et heures de travail	82
8-2.00	Heures de travail supplémentaires	84
8-3.00	Jours fériés payés	85
8-4.00	Vacances annuelles	86
8-5.00	Congés spéciaux	89
8-6.00	Droits parentaux	91
8-7.00	Congé sans traitement	107
8-8.00	Congés pour activités professionnelles	109
8-9.00	Congés pour charge publique	111
8-10.00	Évaluation des activités professionnelles	113
8-11.00	Régimes d'assurances-vie, maladie et traitement	114
8-12.00	Congé à traitement différé ou anticipé	129
8-13.00	Responsabilité civile	135
8-14.00	Pratique et responsabilité professionnelles	136
8-15.00	Frais de déplacement	138
8-16.00	Stationnement	139
8-17.00	Hygiène et sécurité	140
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE</b>	<b>141</b>
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs	141
9-2.00	Procédure d'arbitrage	143

<b>CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>149</b>
Article 10-1.00 Dispositions finales	149
10-2.00 Impression de l'entente	150
10-3.00 Entrée en vigueur et durée	151
10-4.00 Interprétation des textes	152
<b>ANNEXES</b>	<b>153</b>
Annexe A - Frais de déménagement	153
Annexe B - Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi	157
Annexe C - Classification - Cas particulier de la ou du registraire	161
Annexe D - Taux et échelles de traitement	162
Annexe E - Droits parentaux	169
Annexe F - Effet du régime d'assurance-chômage ou de la loi sur les normes du travail sur les droits parentaux	170
Annexe G - Régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRF)	171
Annexe H - Modalités d'application du programme de retraite progressive	173
Annexe I - Classification - Cas particuliers de la conseillère ou du conseiller en affaires étudiantes et de l'animatrice ou animateur d'activités étudiantes	176
Annexe J - Lettre d'entente numéro 1 sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels de l'éducation	177
Annexe K - Lettre d'entente supplémentaire sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels de l'éducation	181
Annexe L - Annexe relative à l'évaluation du corps d'emploi d'aide pédagogique individuel	182
Annexe M - Annexe relative à l'ancienneté des professionnelles et professionnels du Cégep Marie-Victorin	183
Annexe T - Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage	184

## **CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS**

### **Article 1-1.00 Définitions**

#### **1-1.01 Affectation**

Poste assigné à une professionnelle ou 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 Classement**

Attribution à une professionnelle ou un professionnel d'un échelon dans une échelle de traitement.

#### **1-1.05 Classification**

Attribution d'un corps d'emplois à une professionnelle ou un professionnel.

#### **1-1.06 Collège**

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

#### **1-1.07 Échelon**

Subdivision de l'échelle de traitement où la professionnelle ou le professionnel est placé en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective.

#### **1-1.08 FPPSCQ**

La Fédération des professionnelles et professionnels salariés et des cadres du Québec (CSN).

#### **1-1.09 Gouvernement**

Le gouvernement du Québec.

#### **1-1.10 Grief**

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

#### **1-1.11 Jours ouvrables**

Pour chacune des professionnelles ou 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'Enseignement supérieur et de la Science.

**1-1.14 Ministre**

La ou le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science.

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

Affectation d'une professionnelle ou 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 5-4.00.

**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 1<sup>er</sup> 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 une professionnelle ou 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 corps d'emplois différents.

**1-1.20 Poste vacant**

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

**1-1.21 Professionnelle ou 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 Professionnelle ou professionnel à temps complet**

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

**1-1.23 Professionnelle ou professionnel à temps partiel**

Professionnelle ou professionnel qui travaille par semaine, un nombre d'heures égal ou inférieur à quatre-vingt (80%) pour cent de celui prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail.

**1-1.24 Professionnelle ou professionnel régulier**

Professionnelle ou professionnel engagé comme tel par le Collège, de façon autre que provisoire.

**1-1.25 Professionnelle ou professionnel temporaire**

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

**1-1.26 Professionnelle ou professionnel temporaire chargé de projet**

Professionnelle ou professionnel engagé pour une durée pouvant aller jusqu'à un (1) an, dans le cadre d'un projet spécifique.

Si un tel projet est entièrement subventionné par des sources autres que celles servant au financement régulier du Collège, l'engagement est renouvelable d'année en année après entente entre les parties et cela pour la durée de la subvention.

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

**1-1.27 Professionnelle ou professionnel temporaire remplaçant**

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

**1-1.28 Professionnelle ou professionnel temporaire surnuméraire**

Professionnelle ou professionnel engagé par le Collège dans le cas d'un surcroît de travail dans un ou plusieurs postes pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de travail continu.

**1-1.29 Service actif**

Période pendant laquelle une professionnelle ou 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 8-6.19 ou 8-6.22. Sont exclues du service actif les absences au cours desquelles une professionnelle ou un professionnel reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-traitement (sauf au cours des congés prévus à la clause 8-6.15), d'assurance-chômage (sauf au cours du congé de maternité) ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**1-1.30 Service continu**

Période pendant laquelle une professionnelle ou 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.

**1-1.31 Stagiaire**

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

**1-1.32 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)

**1-1.33 Syndicat**

L'association des professionnelles ou professionnels du Collège, telle qu'accréditée.

**1-1.34 Traitement**

Rémunération annuelle à laquelle une professionnelle ou un professionnel a droit selon son échelle de traitement prévue au chapitre 6-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

**1-1.35 Traitement d'un jour ouvrable**

Traitement divisé par deux cent soixante (260).

**1-1.36 Mutation**

Affectation d'une professionnelle ou d'un professionnel à un autre poste du même corps d'emplois ou d'un autre corps d'emplois.

## **CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION**

### **Article 2-1.00 Champ d'application**

#### **2-1.01**

La convention collective s'applique aux professionnelles ou 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 professionnelles ou 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**

La professionnelle ou 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;
- congé sans traitement de plus d'une semaine à moins d'entente entre les parties;
- congés pour activités professionnelles de plus d'une semaine;
- congés pour charge publique, sauf celui prévu au deuxième alinéa de la clause 8-9.03.

#### **2-1.05**

La professionnelle ou le professionnel temporaire surnuméraire est couvert par la convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

- libérations pour activités syndicales;
- congé de perfectionnement de plus d'une semaine;
- vacances annuelles : aux fins de vacances, ces professionnelles ou professionnels ont droit à huit pour cent (8%) du traitement gagné;
- congés pour activités professionnelles de plus d'une semaine;
- congés pour charge publique, sauf celui prévu au deuxième alinéa de la clause 8-9.03;

- régime d'assurances-collectives : aux fins d'assurances, ces professionnelles ou professionnels ont droit à quatre pour cent (4%) du traitement gagné.

**2-1.06**

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

## **Article 2-2.00 Reconnaissance**

### **Reconnaissance des parties négociantes**

#### **2-2.01**

Les parties patronale et syndicale 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 que de toute question d'intérêt commun. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties patronale et syndicale négociantes le droit de grief et d'arbitrage.

#### **2-2.02**

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

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

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

Toute entente intervenue après la date d'entrée en vigueur de la convention collective entre la partie patronale négociante et la partie syndicale négociante ayant pour effet d'y ajouter, d'y soustraire ou de la modifier, entre en vigueur conformément aux dispositions de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, c. 12).

#### **2-2.03**

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

### **Reconnaissance des parties locales**

#### **2-2.04**

Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des professionnelles et 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 une ou un (1) ou des professionnelles et professionnels sur un comité du Collège si telles professionnelles ou tels professionnels représentent l'ensemble des professionnelles et 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 une professionnelle ou 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.

## **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 une professionnelle ou 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 une déléguée syndicale ou un délégué syndical ou une représentante 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 représentantes ou des représentants du Collège et 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, il doit implanter le programme élaboré par le comité.

Ce programme 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.

### **Harcèlement sexuel**

#### **2-3.08**

- 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 enseignantes ou enseignants, des élèves, des professionnelles et professionnels, du personnel de soutien et des cadres.*

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

## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **Article 3-1.00 Régime syndical**

#### **3-1.01**

Toute professionnelle ou 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**

Toute nouvelle professionnelle ou 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 une professionnelle ou un professionnel parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses rangs. Cependant, cette professionnelle ou ce professionnel reste soumis aux dispositions relatives à la cotisation syndicale.

### ***Cotisation syndicale***

#### **3-1.04**

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

#### **3-1.05**

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 (30e) jour suivant la réception de l'avis par le Collège.

Le Collège remet au Syndicat, ou, à sa demande, à la CSN, dans les dix (10) 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 professionnelle ou 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 4-2.00, l'état détaillé peut aussi comporter d'autres informations.

**3-1.06**

Lorsqu'une partie intéressée demande à la Commission ou 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 ou le cas échéant à la CSN, 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 de la Commissaire ou du Commissaire du travail, le Syndicat rembourse le montant perçu à cette personne à compter de cette décision.

Dans le cas où la Commissaire ou 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 3-1.00 s'appliquent à compter de cette décision.

**3-1.07**

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

**3-1.08**

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

### **Article 3-2.00 Déléguée ou délégué syndical**

#### **3-2.01**

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

#### **3-2.02**

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

#### **3-2.03**

Le Syndicat peut nommer une telle déléguée ou un tel délégué et sa ou son substitut pour chaque Campus.

#### **3-2.04**

La déléguée ou le délégué syndical agit comme conseillère ou conseiller auprès des professionnelles ou professionnels dans l'application des droits qui leur sont reconnus à la convention collective.

#### **3-2.05**

Après avoir donné un avis à sa ou son supérieur immédiat, une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner une professionnelle ou un professionnel lors de la préparation d'un grief portant sur une ou des matières des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de sa présentation et sa discussion avec la représentante ou le représentant du Collège.

#### **3-2.06**

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut peut, sur avis écrit du Syndicat adressé cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer à des séances de formation organisées par la CSN ou par la FPPSCQ. Cet avis doit faire mention de la durée, de la nature et de l'endroit de cette séance.

Aux fins de la présente clause, pour la durée de la convention collective, une banque de quatre (4) jours ouvrables maximum est disponible pour chaque Collège.

### ***Libération du délégué syndical***

#### **3-2.07**

*Après avoir donné un avis à sa supérieure ou son supérieur immédiat, une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner une professionnelle ou un professionnel lors de la*

*préparation d'un grief, de sa présentation et de sa discussion avec la représentante ou le représentant du Collège ou pour assister à une rencontre prévue à l'article 4-2.00 ou lors d'une convocation par une représentante ou un représentant du Collège.*

### **Article 3-3.00 Libérations pour activités syndicales nationales**

#### **3-3.01**

Tout délégué officiel du Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat, faite cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de traitement, ni remboursement par le Syndicat, pour assister aux congrès ou au conseil de la Confédération des syndicats nationaux, au congrès ou au bureau de la Fédération des professionnels et professionnelles salarié-e-s et des cadres du Québec, au congrès du Conseil central (ou régional).

Les demandes écrites prévues au paragraphe précédent doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

#### **3-3.02**

Les mêmes dispositions s'appliquent aux professionnels membres de l'Exécutif de la CSN ou de la FPPSCQ, à condition que l'organisme concerné en assure le remboursement.

#### **3-3.03**

Si une professionnelle ou un professionnel accède à des fonctions syndicales nationales telles qu'elle ou il doit obtenir une libération, le Collège, sur demande adressée à cette fin quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cette professionnelle ou ce professionnel avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du terme.

#### **3-3.04**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est nommé pour agir comme assesseure ou assesseur syndical, conformément à l'article 9-2.00, elle ou il est libéré avec traitement remboursable par l'organisme concerné, moyennant une demande adressée à cette fin au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

#### **3-3.05**

La professionnelle ou le professionnel libéré en vertu de la clause 3-3.03 peut reprendre son poste :

- a) si sa fonction syndicale nationale est élective, moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables;
- b) si sa fonction syndicale nationale est non élective, moyennant un préavis de vingt (20) jours ouvrables.

#### **3-3.06**

Toute professionnelle ou tout professionnel appelé à exercer une fonction syndicale non élective telle qu'elle ou il doit obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire de plus de vingt jours ouvrables, obtient sur avis adressé à cette fin vingt (20) jours ouvrables à l'avance, une libération avec traitement

remboursable par l'organisme concerné. Cette libération est renouvelable automatiquement après avis.

Toutefois, toute professionnelle ou tout professionnel appelé à exercer une fonction syndicale telle qu'il doit obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire pour une période de moins de vingt (20) jours ouvrables obtient sur avis adressé à cette fin cinq (5) jours ouvrables à l'avance une libération avec traitement remboursable par l'organisme concerné.

### **3-3.07**

A titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paiera au Collège pour chaque jour ouvrable d'absence sans perte de traitement une somme égale à un deux cent soixantième (1/260e) du traitement du professionnel concerné.

### **3-3.08**

Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de traitement seront payées, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi au Syndicat par le Collège d'un état de compte détaillé, indiquant l'activité syndicale concernée, le nom des professionnelles ou des professionnels absents, la durée de leur absence et le montant des traitements à être remboursé.

### **3-3.09**

La professionnelle ou le professionnel libéré en vertu du présent article conserve son titre de professionnel ainsi que tous les droits et avantages qu'il retirerait s'il était en service.

### **3-3.10**

L'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel libéré en vertu du présent article n'est, en aucune façon, modifié du fait de ces libérations à moins d'entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

**Article 3-4.00 Activités syndicales locales**

**3-4.01**

La requérante ou le requérant, la déléguée ou 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 supérieure ou à leur supérieur immédiat. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps où leur présence est requise par la présidente ou le président du tribunal d'arbitrage.

**3-4.02**

Pour discuter de son grief avec la représentante ou le représentant du Collège une professionnelle ou un professionnel peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis à sa supérieure ou 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 représentantes ou 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 au Collège, sans perte de traitement ni remboursement pour participer à toute réunion 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 ce qui est déjà réservé à la déléguée ou au délégué syndical et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. La supérieure ou le supérieur immédiat doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où telle officière syndicale ou 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 professionnelles et 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 4-2.00.

**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 professionnelles et 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 professionnelles et professionnels et qui leur est destiné. Enfin, le Syndicat peut utiliser le service régulier du Collège pour la distribution interne du courrier.

**CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION**

**Article 4-1.00 Information**

**Information transmise par le ministère**

**4-1.01**

Le ministère transmet à la demande de la FPPSCQ les informations statistiques suivantes dans la mesure où elles sont disponibles :

- a) la répartition des professionnelles ou professionnels selon les statuts et le sexe;
- b) la répartition des professionnelles ou professionnels par corps d'emplois et par sexe;
- c) le classement des professionnelles ou professionnels par corps d'emplois selon le sexe pour chaque échelle de traitement.

**Information**

**4-1.02**

Le Collège transmet au Syndicat et à la FPPSCQ au plus tard le 30 octobre de chaque année selon les données du 1er septembre précédent, la liste des professionnelles et professionnels en indiquant pour chacun :

- a) les nom(s) et prénom(s);
- b) la date de naissance;
- c) l'état civil;
- d) le sexe;
- e) la citoyenneté;
- f) l'adresse;
- g) le numéro d'assurance sociale;
- h) le numéro de téléphone;
- i) la date d'entrée en service;
- j) le classement : échelon;
- k) le traitement;
- l) le statut : régulier, prioritaire, sécuritaire, temporaire, remplaçant, temporaire chargé de projet, temporaire surnuméraire, à temps complet ou à temps partiel;
- m) le corps d'emplois;

- n) le service auquel elle ou il est attaché;
- o) le nombre de jours de vacances accumulés au 31 mai précédent;
- p) le nombre de jours de congés-maladie en banque au 1er juillet précédent;
- q) le nombre d'heures à son horaire hebdomadaire pour la professionnelle ou le professionnel à temps partiel.

Toutefois, dans le cas où la présente convention constitue la première convention collective signée par les parties, le Collège transmet cette liste dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention.

#### **4-1.03**

Mensuellement, le Collège informe le Syndicat et la FPPSCQ par écrit de toute modification apportée à la liste prévue à la clause 4-1.01.

#### **4-1.04**

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Collège transmet au Syndicat pour chaque professionnelle et professionnel, les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

#### **4-1.05**

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.

#### **4-1.06**

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 professionnelles et professionnels.

De plus il transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de toute entente intervenue entre le Collège et une professionnelle ou un professionnel ou un groupe de professionnelles ou professionnels, si telle entente porte sur un sujet prévu à la présente convention collective.

#### **4-1.07**

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 professionnelles et 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.

**4-1.08**

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 inscrire et être affiché à l'intention de l'ensemble des professionnelles et 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.

**4-1.09**

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) les informations prévues à la clause 5-3.10;
- b) la liste d'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 5-2.07.

**4-1.10**

Le Syndicat fournit au Collège la liste des membres de son comité exécutif.

**4-1.11**

Le Collège transmet au Syndicat dans les meilleurs délais les procès-verbaux des réunions de son Conseil d'administration.

**Article 4-2.00 Comité de relations de travail (C.R.T.)**

**4-2.01**

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.

**4-2.02**

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) représentantes ou représentants habilités à la représenter et en informe l'autre par écrit.

**4-2-03**

Aucune entente ne peut avoir pour effet de modifier la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit et lie la professionnelle ou le professionnel concerné, le Syndicat et le Collège. Toutefois, la professionnelle ou le professionnel n'est pas lié par une entente dans le cas d'un congédiement.

**4-2.04**

- a) La présidente ou le président du Syndicat ou sa ou son substitut peut convoquer les représentantes ou les représentants du Collège en envoyant un avis écrit à une représentante ou un représentant désigné par le Collège lui indiquant le ou les sujets à discuter.
- b) La représentante ou le représentant du Collège peut convoquer les représentantes ou les représentants du Syndicat en envoyant un avis écrit à la présidente ou au président du Syndicat lui indiquant le ou les sujets à discuter.
- 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.

**4-2.05**

La professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel peut être entendu lors de cette rencontre et se faire accompagner par la déléguée ou le délégué syndical.

**4-2.06**

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'une stagiaire ou d'un stagiaire, le contenu du travail et la supervision de ses activités;

- b) le non-réengagement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier visé à la clause 5-1.01;
- c) toute abolition de poste;
- d) le surplus de personnel selon l'article 5-4.00;
- e) la mutation d'une professionnelle ou d'un professionnel selon l'article 5-14.00;
- f) les modifications de structures administratives;
- g) toute exception à l'exclusivité des services d'une professionnelle ou d'un professionnel pendant ses heures régulières de travail;
- h) les modifications substantielles aux tâches assignées à une professionnelle ou à un professionnel;
- i) une affectation provisoire d'une professionnelle ou d'un professionnel à un poste de cadre ou de professionnelle ou professionnel;
- j) la répartition des jours fériés prévus à l'article 8-3.00;
- k) un congé sans traitement référé selon l'article 8-7.00;
- l) un congé sans traitement pour charge publique référé selon l'article 8-9.00;
- m) les frais de déplacement selon l'article 8-15.00;
- n) la tâche confiée pour plus de six (6) mois à une professionnelle ou à un professionnel mis en disponibilité;
- o) les conditions relatives au stationnement selon l'article 8-16.00.

**4-2.07**

Les parties doivent s'entendre par écrit dans les sept (7) jours ouvrables de l'avis de convocation ou dans un délai plus long si les parties en conviennent par écrit.

**4-2.08**

À défaut d'une telle entente, le Collège transmet par écrit au Syndicat et à la professionnelle ou 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 4-2.07. En outre, le Collège n'a pas à informer individuellement chaque professionnelle ou professionnel visé par une décision de portée collective.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, telles dans des décisions impliquant d'autres catégories de personnel, le Collège bénéficie d'un délai plus long pour communiquer sa décision.

**4-2.09**

À toutes 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 4-2.00, la clause 4-2.08 ne s'applique pas, en cas de désaccord.

**4-2.10**

Le procès-verbal d'une réunion du Comité de relations de travail doit être signé et adopté par les parties à la réunion suivante. Si une décision doit être appliquée sans délai, le procès-verbal peut être adopté séance tenante en tout ou en partie.

Le procès-verbal contient l'ordre du jour, les attendus, les propositions et les résolutions.

De plus, toute entente écrite et signée entre les parties doit être annexée au procès-verbal.

**4-2.11**

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.

**4-2.12**

Dans le cas où le Collège propose un plan de recyclage à une professionnelle ou un professionnel ou dans le cas où une professionnelle ou un professionnel soumet un projet de recyclage, le Collège doit convoquer le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00 et, dans ce cas, seules les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent.

**Article 4-3.00 Activités éducatives et professionnelles**

**4-3.01**

Les parties négociantes s'entendent sur le principe de la participation des professionnelles et 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.

**4-3.02**

Lorsque le Collège organise des journées pédagogiques, il invite les professionnelles et les professionnels à y participer à part entière et à soumettre des projets d'ordre professionnel qu'elles ou ils aimeraient y voir discuter.

**Article 4-4.00 Commission pédagogique**

**4-4.01**

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention, le Syndicat peut désigner deux (2) représentantes ou 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).

**4-4.02**

Le mandat de la Commission pédagogique est celui applicable au personnel enseignant du Collège.

**4-4.03**

Le Syndicat peut faire inscrire à l'ordre du jour toute question conforme au mandat de la Commission pédagogique.

## **CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **Article 5-1.00 Permanence**

#### **Acquisition de la permanence**

##### **5-1.01**

Le Collège évalue la professionnelle ou le professionnel régulier nouvellement engagé ou nouvellement inclus dans l'unité de négociation au cours d'une première période de six (6) mois de service continu ou son équivalent pour la professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la professionnelle ou 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.

La professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel temporaire remplaçant et chargé de projet engagé pour une période continue d'au moins douze (12) mois.

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

Dans le cas où une professionnelle ou un professionnel temporaire chargé de projet devient régulier dans le poste créé par le Collège et qui regroupe les tâches qu'elle ou 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 1-1.30 ne peut pas être comptée aux fins des périodes d'évaluation de la présente clause.

La professionnelle ou le professionnel ne peut soumettre un grief sur son non-réengagement par suite de son évaluation.

**5-1.02**

La professionnelle ou le professionnel temporaire surnuméraire n'est pas soumis aux dispositions de la clause 5-1.01. De même, la professionnelle ou le professionnel temporaire remplaçant ou chargé de projet engagé pour une période continue de moins de douze (12) mois n'est pas soumis aux dispositions de la clause 5-1.01.

**5-1.03**

La professionnelle ou le professionnel régulier à temps complet qui remplit toutes les conditions suivantes acquiert la permanence :

- a) elle ou il a complété les périodes prévues à la clause 5-1.01;
- b) elle ou il a acquis douze (12) mois d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- c) elle ou il a cumulé au total vingt-quatre (24) mois de service actif.

**5-1.04**

La professionnelle ou le professionnel ayant complété les périodes prévues à la clause 5-1.01 qui occupe provisoirement un poste autre que le sien conserve son statut et les droits qui y sont rattachés.

**5-1.05**

Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'une professionnelle ou un professionnel temporaire remplaçant ou d'une ou un temporaire chargé de projet engagé pour une période continue d'au moins douze (12) mois, 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.

**5-1.06**

La professionnelle ou le professionnel est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association et est une condition du maintien du lien d'emploi.

## **Article 5-2.00 Ancienneté**

### **Ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi**

#### **5-2.01**

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

#### **5-2.02**

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la professionnelle ou du professionnel à l'emploi du Collège, comme professionnelle ou professionnel, au jour précédant la signature de la convention collective, est celle acquise à cette date en vertu de l'Entente précédente.

#### **5-2.03**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 1993, le calcul de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la professionnelle ou du professionnel se fait de la manière suivante :

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

#### **5-2.04**

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 de la professionnelle ou du professionnel;
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la convention collective;
- e) durant les douze (12) premiers mois de l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérante ou de gérant au collège;
- f) durant les congés prévus aux droits parentaux;
- g) durant les douze (12) premiers mois d'un congé sans traitement;
- h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'un congé pour activités professionnelles;

- i) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;
- j) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- k) durant une période de recyclage prévue à l'article 5-9.00;
- l) durant la période de congé prévue à l'article 8-12.00;

#### **5-2.05**

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

- a) durant une période de mise à pied;
- b) après l'application des dispositions des alinéas e), g), h) et i) de la clause 5-2.04;
- c) durant un congé à cause de l'exercice d'une charge publique.

#### **5-2.06**

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

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

#### **5-2.07**

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 professionnelles et 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 toute professionnelle ou tout professionnel peut contester par grief l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi d'une professionnelle ou un professionnel.

A 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 de la professionnelle ou du professionnel avant la prochaine période d'affichage.

#### **5-2.08**

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

## Article 5-3.00 Poste de professionnelle ou professionnel à combler

### Ordre de priorité

#### 5-3.01

Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent le moment où une professionnelle ou 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.

Quand le Collège décide de combler par une professionnelle ou un professionnel régulier un poste de professionnelle ou professionnel déclaré vacant ou tout nouveau poste de professionnelle ou professionnel, il porte le fait à la connaissance des professionnelles ou 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, une description sommaire des tâches, les qualifications requises par le Collège pour le poste, les traitements minimal et maximal prévus à l'échelle de traitement, la date limite pour poser sa candidature et à titre indicatif, la localité si elle est différente de celle du siège social. 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 5-6.02, 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 professionnelles et 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 conformément aux dispositions de la clause 5-8.01.

#### 5-3.02

Une professionnelle ou 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 au poste dont elle ou il est la ou le titulaire. Les mêmes dispositions s'appliquent lorsqu'une professionnelle ou un professionnel comble de façon temporaire un poste de cadre, exécute un projet spécifique de plus de six (6) mois ou effectue un remplacement de plus de quatre (4) mois.

À l'expiration de l'affectation temporaire, du projet spécifique de plus de six (6) mois ou du remplacement de plus de quatre (4) mois, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste avec tous les droits et avantages, comme si elle ou il ne l'avait pas quitté.

### 5-3.03

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 à la professionnelle ou au professionnel mis en disponibilité au Collège et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- b) ensuite à la professionnelle ou au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- c) ensuite à la professionnelle ou au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- d) ensuite à la professionnelle ou au professionnel régulier mis à pied par le Collège;
- e) ensuite à la professionnelle ou au professionnel régulier à l'emploi du Collège;
- f) ensuite à une professionnelle ou un professionnel à l'emploi du Collège, sous réserve de la clause 5-5.09;
- g) ensuite à l'enseignante ou l'enseignant ou à l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité au Collège, dans la mesure où cette enseignante ou cet enseignant ou cette employée ou cet employé de soutien a posé sa candidature pour ce poste au Collège;
- h) ensuite à une candidate ou un candidat à l'emploi du Collège;
- i) ensuite à la professionnelle ou au professionnel chargé de projet ou remplaçant sur le poste créé à partir de la charge de projet ou du poste qu'elle ou il a occupé;
- j) ensuite à la professionnelle ou au professionnel temporaire mentionné à la clause 5-5.11;
- k) ensuite à la professionnelle ou au professionnel mis à pied dans un autre collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 ou à une professionnelle ou un professionnel visé à la clause 8-9.02.
- l) ensuite à une professionnelle ou un professionnel mis à pied dans un autre collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.10;

m) ensuite à toute autre candidate ou tout autre candidat qui n'est pas à l'emploi du Collège.

**5-3.04**

Lorsqu'il y a plus d'une candidate ou un candidat à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause 5-3.03, le Collège choisit la candidate ou le candidat le plus compétent si elle ou 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), i), j), k) et l) de la clause 5-3.03, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est le facteur déterminant.

**5-3.05**

La professionnelle ou 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.

**5-3.06**

Une enseignante ou un enseignant ou une employée ou un employé de soutien replacé dans un poste de professionnelle ou professionnel dans son Collège dans le cadre du paragraphe g) de la clause 5-3.03 transporte ses banques de congés de maladie et est permanent dès qu'elle ou il obtient le poste.

**5-3.07**

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

- 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 5-3.03;
- 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 requises par le Collège pour le poste, la description du poste à combler, les candidatures ainsi que les documents y afférent.

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

**5-3.08**

Sous réserve de la clause 5-6.02, dans le cas d'un projet spécifique d'une durée prévisible de six (6) mois ou plus, le Collège procède à un affichage interne selon les dispositions du cinquième para-

phe de la clause 5-3.01 applicable aux remplacements de plus de quatre (4) mois.

**5-3.09**

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

**5-3.10**

À l'engagement de la professionnelle ou du professionnel par le Collège, celui-ci doit préciser par écrit les points suivants :

- a) son statut : régulier, sécuritaire, prioritaire, à temps partiel, à temps complet, temporaire remplaçant, temporaire chargé de projets ou temporaire surnuméraire;
- b) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient;
- c) son traitement et son échelon à la date d'entrée en fonction;
- d) le service auquel le poste ou le projet spécifique est rattaché;
- e) la date effective d'entrée en fonction;
- f) le campus auquel elle ou il est affecté s'il y a lieu;
- g) dans le cas d'un projet spécifique, la source de financement lorsqu'elle est entièrement autre que celles servant au financement régulier du Collège.

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

**5-3.11**

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

À défaut pour la professionnelle ou le professionnel de pouvoir fournir ces preuves, elle ou il remettra au Collège une attestation assermentée à cet effet.

**5-3.12**

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

professionnelle ou 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.

**5-3.13**

La professionnelle ou 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.

**5-3.14**

Le Collège ne peut obliger une professionnelle ou un professionnel à accepter une mutation sous réserve des dispositions de l'article 5-14.00 de la présente convention.

## **Article 5-4.00 Surplus de personnel**

Surplus de personnel

### **5-4.01**

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

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

### **5-4.02**

Le Collège peut déclarer une professionnelle ou 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; dans ce cas, le Collège peut déclarer une professionnelle ou un professionnel régulier en surplus dans la mesure où il crée un nouveau poste ou comble un poste vacant.

### **5-4.03**

Aux fins de l'application de l'alinéa a) de la clause 5-4.02, 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.

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 étudiantes et 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 étudiantes et 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'étudiante ou l'étudiant inscrit à l'éducation aux adultes, chaque 600 heures de formation ci-haut décrite compte pour une étudiante ou un étudiant à temps complet. Pour l'étudiante ou l'étudiant inscrit à l'enseignement régulier,

le nombre d'étudiantes ou 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 5-4.04 s'appliquent.

#### 5-4.04

Aux fins d'application de l'alinéa b) de la clause 5-4.02, 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 de 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 de la professionnelle ou du professionnel visé par la déclaration de surplus, la ou les mutations envisagées, 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'une professionnelle ou un professionnel, l'ordre suivant est respecté :
  1. si la professionnelle ou le professionnel visé par la déclaration de surplus répond aux qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste vacant, elle ou il y est obligatoirement muté;
  2. si l'alinéa 1 ne s'applique pas mais qu'une professionnelle ou 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, cette professionnelle ou ce professionnel en disponibilité obtient le poste vacant et le Collège procède à une déclaration de surplus selon l'ordre prévu à la clause 5-4.05;
  3. si les alinéas 1 et 2 ne s'appliquent pas le Collège peut aux conditions suivantes, procéder à la mutation d'une ou un ou de plusieurs autres professionnelles ou profession-

nels et de la professionnelle ou du professionnel visé par la déclaration de surplus :

- i) la ou les professionnelles ou 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 postes qu'elles ou ils vont occuper;
  - ii) la ou les professionnelles ou le ou les professionnels concernés consentent à être mutés;
  - iii) la professionnelle ou 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 de la ou des professionnelles ou du ou des professionnels concernés, et elle ou il y est obligatoirement muté;
4. si les alinéas 1, 2 et 3 ne s'appliquent pas, la professionnelle ou le professionnel visé par la déclaration de surplus, si elle ou il est permanent, peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-9.00;
  5. si les alinéas 1, 2, 3 et 4 ne s'appliquent pas, une autre professionnelle ou un autre professionnel peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-9.00 et être muté au poste vacant à la condition que la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel concerné;
  6. si les alinéas 1, 2, 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas, une professionnelle ou un professionnel non qualifié mis en disponibilité au Collège peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-9.00;
  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 5-4.05 dans le corps d'emploi visé par l'abolition de poste;
  8. ensuite la procédure normale pour combler un poste vacant s'applique.

#### **5-4.05**

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), ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives), de conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socio-culturelle, sports et plein-air ou vie économique) :

- a) mettre fin à l'emploi des professionnelles ou 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 professionnelles ou 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 professionnelles ou professionnels réguliers ayant acquis la priorité d'emploi, en commençant par celle ou celui qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celle ou 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 professionnelles ou professionnels réguliers à temps complet ayant acquis la permanence et les professionnelles ou professionnels couverts par la clause 5-6.07, en commençant par celle ou celui qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celle ou 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'une professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel concerné est régi par les dispositions du présent article.

#### **5-4.06**

Une copie du préavis mentionné aux alinéas c) et d) de la clause 5-4.05 est transmise au Syndicat et au Bureau de placement.

#### **5-4.07**

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de poste vacant sous réserve de l'application de l'article 5-3.00 et ce, uniquement dans les cas de postes à temps complet;

- b) étudier les candidatures transmises par le Bureau de placement et appliquer les dispositions des articles 5-3.00, 5-5.00 ou 5-6.00 selon le cas;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une professionnelle ou 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 une candidate ou un candidat dont la candidature a été transmise par ce Bureau;
- e) transmettre les informations demandées par le Bureau de placement.

#### **5-4.08**

Si, dans les sept (7) jours ouvrables de la transmission d'un avis de poste vacant prévu à l'alinéa a) de la clause 5-4.07, le Bureau de placement n'a pu référer de candidate ou candidat, le Collège n'a pas à procéder selon les dispositions des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00 pour embaucher le personnel requis dans le cas visé.

#### **5-4.09**

Le Collège peut offrir une préretraite à une professionnelle ou un professionnel qui y est admissible à la condition que cette préretraite évite ou annule une mise en disponibilité. Ceci peut impliquer la mutation d'une professionnelle ou un professionnel ou de plusieurs professionnelles ou professionnels.

- a) En acceptant de bénéficier de la préretraite, la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel.
- c) En aucun temps, la durée de la préretraite ne peut excéder douze (12) mois.
- d) La professionnelle ou le professionnel en préretraite continue de recevoir son traitement et de bénéficier des avantages de la convention collective comme si elle ou il était au travail. Une telle préretraite est considérée comme du service continu aux fins du régime de retraite.

#### **5-4.10**

Les zones applicables en vertu des articles 5-3.00, 5-5.00 et 5-6.00 sont décrites à l'annexe «B».

**Dispositions particulières**

**5-4.11**

Lorsque le Collège envisage un surplus de personnel il doit convoquer le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00. Dans ce cas, le délai prévu à la clause 4-2.07 est de douze (12) jours ouvrables.

## **Article 5-5.00 Priorité d'emploi**

### **I- Professionnelle ou professionnel régulier**

#### **5-5.01**

La présente section ne s'applique qu'à la professionnelle ou au professionnel mis à pied qui remplit les exigences prévues à la clause 5-5.02 et qui ne remplit pas les exigences prévues à la clause 5-1.03.

#### **5-5.02**

- a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis par la professionnelle ou le professionnel régulier qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi.
- b) De même, la professionnelle ou le professionnel qui bénéficiait de la permanence et qui a perdu ce droit selon l'alinéa b) de la clause 5-6.06 bénéficie des dispositions du présent article pour une durée de deux (2) ans à compter de cette perte de permanence si elle ou il refuse la prime de séparation.

#### **5-5.03**

La professionnelle ou 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 5-3.03 et elle ou il en bénéficie :

- a) pourvu qu'elle ou 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'elle ou il réponde affirmativement à une offre d'emploi qui 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'elle ou il se déclare, par écrit, disponible à ce Collège dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où elle ou il est avisé par le Bureau de placement que son nom a été transmis à ce Collège et pourvu qu'elle ou il réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, la professionnelle ou 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, si elle ou 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'elle ou 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.

**5-5.04**

La professionnelle ou 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 5-3.03 en autant qu'elle ou il avise par écrit le Collège au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'expiration des deux (2) ans prévus à la clause 5-5.03.

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

**5-5.05**

La professionnelle ou le professionnel replacé selon les dispositions du présent article transfère chez son nouveau Collège son statut de professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel permanent qui, en vertu des dispositions de la clause 5-6.09, a refusé la prime de séparation pour devenir prioritaire et qui est replacé en vertu des dispositions du présent article, transfère chez son nouveau Collège le nombre de jours de vacances auxquels elle ou il a droit s'il est supérieur à celui prévu à la clause 8-4.01.

**5-5.06**

Dès que la professionnelle ou le professionnel est replacé en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et elle ou 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 la professionnelle ou le professionnel renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut la ou le rejoindre, à deux reprises par courrier recommandé, à sa dernière adresse.

**5-5.07**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel mis à pied considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.07 b), 5-5.03 et 5-5.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, elle ou il peut soumettre, un grief à la première présidente ou au premier président prévu à la clause 9-2.08 de la convention collective. Ce grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui lui donne naissance et doit procéder en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

## II- Professionnelle ou professionnel temporaire

### **5-5.08**

La présente section s'applique à la professionnelle ou au professionnel temporaire engagé par le Collège.

### **5-5.09**

- a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis exclusivement dans son Collège par la professionnelle ou 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.

La professionnelle ou le professionnel temporaire remplaçant a une priorité sur toute autre professionnelle ou tout autre professionnel mentionné à la clause 5-3.03 f) et ce pour le poste qu'elle ou il occupe si ce poste devient vacant.

- b) Le droit à la priorité d'emploi est acquis exclusivement dans son Collège par la professionnelle ou 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.

La professionnelle ou le professionnel temporaire chargé de projet a une priorité sur toute autre professionnelle ou tout autre professionnel mentionné à la clause 5-3.03 f) pour le poste ouvert par le Collège et qui regroupe les tâches que la professionnelle ou le professionnel accomplit à titre de chargé de projet.

### **5-5.10**

La professionnelle ou le professionnel visé à la clause 5-5.09 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 5-3.03 i) et elle ou il en bénéficie pourvu qu'elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus suite à l'affichage et qu'elle ou il possède les qualifications requises prévues au plan de classification.

### **5-5.11**

La professionnelle ou le professionnel temporaire qui n'est pas visé par la clause 5-5.09 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 la clause 5-3.03 j) uniquement dans son Collège en autant qu'elle ou il possède les qualifications requises prévues au plan de classification pour un poste déclaré vacant ou tout nouveau poste.

**5-5.12**

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 professionnelles ou professionnels temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant cet avis d'affichage.

## **Article 5-6.00 Sécurité d'emploi**

### **5-6.01**

Le présent article s'applique à la professionnelle ou au professionnel mis en disponibilité qui a acquis la permanence selon 5-1.03.

### **5-6.02**

La professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et tous ses droits jusqu'à ce qu'elle ou il soit replacé ou qu'elle ou il perde sa permanence selon les dispositions du présent article ou qu'elle ou il démissionne du Collège; en attendant, le Collège peut lui confier toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence.

De plus, le Collège peut demander à la professionnelle ou au professionnel mis en disponibilité d'accomplir toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence chez un autre employeur. Dans ce cas, la professionnelle ou 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) il doit lui être signifié au plus tard une (1) semaine complète avant le début de la session d'enseignement concernée;
- c) il n'invalide pas le droit ou l'obligation de la professionnelle ou du professionnel d'obtenir ou d'accepter un poste qui lui est offert en cours de prêt de service;
- d) il implique que la professionnelle ou le professionnel emporte sa pleine disponibilité à cet autre Collège même si tel prêt de service est à temps partiel.

### **5-6.03**

- a) Lorsqu'un poste de professionnelle ou professionnel est déclaré vacant par le Collège, la professionnelle ou le professionnel du Collège qui est mis en disponibilité est automatiquement inscrit comme candidate ou candidat à ce poste. La procédure de nomination est régulièrement suivie et cette professionnelle ou ce professionnel obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.03 et 5-3.04.
- b) Dans le cas où un poste de professionnelle ou professionnel est déclaré vacant dans un autre Collège et que la candidature de la professionnelle ou du professionnel a été soumise par le Bureau de placement, cette professionnelle ou ce professionnel obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.03 et 5-3.04.

#### 5-6.04

Aux fins d'application de la clause 5-6.03, lorsque le corps d'emplois du poste déclaré vacant est le même que celui de la professionnelle ou du professionnel mis en disponibilité, cette dernière ou ce dernier est réputé posséder les exigences requises pour le poste et se voit offrir ce poste, conformément aux clauses 5-3.03 et 5-3.04 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 audio-visuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives), conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socio-culturelle, sport et plein-air ou vie économique), la professionnelle ou le professionnel est réputé posséder les exigences requises lorsque son secteur d'activités est le même que celui du poste déclaré vacant.

#### 5-6.05

La professionnelle ou 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.

#### 5-6.06

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

- a) doit accepter dans son Collège toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence et ce, conformément à la clause 5-6.02;
- b) doit accepter tout poste de professionnelle ou professionnel qui lui est offert par son Collège, ou tout poste de professionnelle ou professionnel offert par un Collège de sa zone, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant remis sa démission, sous réserve des dispositions de la clause 5-6.09. Cependant, la professionnelle ou 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. Si elle ou il accepte un tel poste, elle ou il a

droit à une prime de déplacement équivalente à deux (2) mois de son traitement ainsi qu'au frais de déménagement prévus à la clause 5-7.04.

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

- d) peut accepter tout poste d'enseignante ou enseignant ou employée ou employé de soutien qui lui est offert dans son Collège dans la mesure où elle ou il a signifié par écrit au Collège son intention d'être replacé comme enseignante ou enseignant ou employée ou employé de soutien.

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

#### **5-6.07**

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

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

#### **5-6.08**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est replacé selon les dispositions du présent article, elle ou 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 elle ou il aura droit à un avancement d'échelon;
- f) son échelon, si elle ou il demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- g) le nombre de jours de vacances auquel elle ou il a droit, s'il est supérieur à celui prévu à la clause 8-4.01;
- h) son régime de congé à traitement différé ou anticipé sous réserve de la clause 8-12.14.

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

#### **5-6.09**

Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, la professionnelle ou 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 cette professionnelle ou 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 une professionnelle ou un professionnel dans le secteur de l'éducation.

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

#### **5-6.10**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel mis en disponibilité considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.07 b), 5-6.03 et 5-6.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, elle ou il peut soumettre un grief à la première présidente ou au premier président prévu à la clause 9-2.08 de la convention collective. Ce grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui y donne naissance et doit procéder en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

#### **5-6.11**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel mis en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection, elle ou 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 la ou le convoque.

### **Article 5-7.00 Bureau de placement**

#### **5-7.01**

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

#### **5-7.02**

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

#### **5-7.03**

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) établir et mettre à jour les listes des professionnelles et professionnels mis à pied et des professionnelles et 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 professionnelles et professionnels du réseau collégial;
- d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés;
- e) administrer les primes de séparation prévues à la clause 5-6.09;
- f) administrer les primes de déplacement prévues à la clause 5-6.06.

#### **5-7.04**

La professionnelle ou 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 5-5.00 et 5-6.00 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.

### **5-7.05 Comité paritaire du Bureau de placement**

- a) La partie patronale négociante et la partie syndicale négociante 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 représentantes ou représentants des parties patronale et syndicale négociantes des collèges 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 une présidente ou un président du Comité paritaire.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, ces représentantes ou représentants s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mécontentement quant au choix de la présidente ou 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 de la présidente ou du président choisi, sa remplaçante ou son remplaçant est nommé par la ou le ministre du Travail.

- d) Le Comité paritaire se réunit sur demande de la présidente ou 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. La ou 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 représentantes ou représentants au Comité paritaire sont payés par leurs employeurs respectifs. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

**Article 5-8.00 Projet spécifique de plus de six (6) mois**

**5-8.01**

Sous réserve de la clause 5-6.02, lorsque le Collège décide de réaliser un projet spécifique nécessitant l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel pour une période de plus de six (6) mois, il tient compte prioritairement de la professionnelle et du professionnel selon l'ordre suivant, à la condition qu'elle ou il réponde aux qualifications que le Collège requiert pour ce projet et si elle ou il a manifesté l'intention d'être utilisé pour la réalisation d'un tel projet :

- a) la professionnelle ou le professionnel régulier à l'emploi du Collège;
- b) la professionnelle ou le professionnel temporaire à l'emploi du Collège qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi;
- c) la professionnelle ou le professionnel temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant la décision du Collège de réaliser le projet spécifique.

**Article 5-9.00 Recyclage**

**5-9.01**

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

**5-9.02**

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

**5-9.03**

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

**5-9.04**

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

**Article 5-10.00 Changements administratifs**

**5-10.01**

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

## **Article 5-11.00 Échange inter-collèges**

### **5-11.01**

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

### **5-11.02**

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

- a) le lien d'emploi de la professionnelle ou du professionnel est maintenu avec son Collège d'origine;
- b) toutefois, cette professionnelle ou 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.

### **5-11.03**

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

### **5-11.04**

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

### **5-11.05**

Après la durée maximale prévue à l'alinéa c) de la clause 5-11.01, si les deux (2) professionnelles ou professionnels sont d'accord et si les deux 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, la professionnelle ou 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 5-12.00 Changements technologiques**

### **5-12.01**

Un changement technologique est un changement occasionné par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier substantiellement les tâches confiées à une professionnelle ou un professionnel ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

### **5-12.02**

Le Collège transmet au Syndicat une fois par année pour fins de consultation, son plan des changements technologiques pour les douze (12) prochains mois.

Cette consultation se fait au Comité de relations de travail et se termine au plus tard vingt (20) jours ouvrables après la transmission du plan au Syndicat.

### **5-12.03**

Ce plan transmis au Syndicat contient les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la ou les professionnelles visées ou le ou les professionnels visés par ce changement et le service auquel elle ou il est affecté ou elles ou ils sont affectés;
- c) la date prévisible de l'implantation de chaque changement;
- d) le perfectionnement pour la ou les professionnelles visées ou le ou les professionnels visés selon la clause 7-1.01 b) s'il y a lieu.

### **5-12.04**

Si, en cours d'année, le Collège veut procéder à un changement technologique non prévu à son plan, il doit en aviser le Syndicat soixante (60) jours ouvrables à l'avance et les dispositions des clauses 5-12.02 et 5-12.03 s'appliquent.

## **Article 5-13.00 Mesures disciplinaires**

### **Dispositions particulières**

#### **5-13.01**

Dans le cas d'une contestation par grief d'un congédiement, et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé, la professionnelle ou le professionnel congédié continue de bénéficier des assurances collectives contributives et du régime de retraite à la condition que les régimes le permettent et qu'elle ou il verse sa contribution. Le Collège doit maintenir sa contribution.

#### **5-13.02**

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

### **Mesures disciplinaires**

#### **5-13.03**

Au sens du présent article, les avertissements ne constituent pas une mesure disciplinaire mais sont versés au dossier ainsi que les contestations prévues à 5-13.06.

#### **5-13.04**

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

#### **5-13.05**

Tout avertissement, toute suspension ou tout congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 la ou le responsable du personnel du Collège.

#### **5-13.06**

La professionnelle ou le professionnel peut contester par écrit un avertissement dans les trente (30) jours ouvrables de sa réception.

#### **5-13.07**

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

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

#### **5-13.08**

Sur demande à la représentante ou au représentant autorisé du Collège, une professionnelle ou un professionnel, accompagné ou non de la déléguée ou du délégué syndical, peut toujours consulter son dossier. 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 de la professionnelle ou du professionnel faites selon les dispositions de la présente convention.

#### **5-13.09**

Dans le cas où les faits reprochés à une professionnelle ou un professionnel nécessitent une intervention immédiate, le Collège peut suspendre temporairement la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel avec tous ses droits et privilèges comme si telle suspension n'avait pas eu lieu.

#### **5-13.10**

Sauf dans les cas mentionnés à 5-13.07, une professionnelle ou 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 à la professionnelle ou au professionnel de s'amender.

#### **5-13.11**

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.

#### **5-13.12**

Aucun aveu signé par une professionnelle ou un professionnel ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :

- a) d'un aveu signé devant une déléguée ou un délégué syndical;
- b) d'un aveu signé en l'absence d'une déléguée ou d'un délégué syndical mais non dénoncé par écrit par la professionnelle ou

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 la professionnelle ou 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.

**5-13.13**

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par grief, le Collège ne peut remettre à la professionnelle ou au professionnel les bénéfiques auxquels elle ou il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

**5-13.14**

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

**5-13.15**

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.

**5-13.16**

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

- a) en maintenant la décision du Collège, ou
- b) en réinstallant la plaignante ou le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé(e) la mesure disciplinaire, déduction faite de toute rémunération qu'elle ou 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.

## **Article 5-14.00 Mutation**

### **5-14.01**

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

### **5-14.02**

Lorsque le Collège décide de réorganiser ses services et que cette réorganisation touche le secteur d'activités où oeuvre une professionnelle ou 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 professionnelles ou professionnels réguliers selon les dispositions du présent article.

### **5-14.03**

Dans les cas prévus à la clause 5-14.02, le Collège prépare un plan des modifications comprenant les mutations envisagées et en discute avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00. À cet effet, les parties peuvent convenir de former un comité d'études.

### **5-14.04**

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

### **5-14.05**

Toute mutation résultant de l'application des clauses 5-14.01 et 5-14.02 est obligatoire pour la professionnelle ou le professionnel concerné, à moins qu'elle ou il ne réponde pas aux qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste où le Collège désire muter cette professionnelle ou ce professionnel.

Lorsque la mutation affecte un corps d'emplois où il y a plus d'une professionnelle ou un professionnel, le Collège offre la mutation à la professionnelle ou au professionnel de ce corps d'emplois possédant le plus d'ancienneté. Si celle-ci ou celui-ci refuse la mutation, le Collège l'offre à la suivante ou au suivant selon l'ordre d'ancienneté parmi les professionnelles ou professionnels du corps d'emplois concerné. En cas de refus des autres professionnelles ou professionnels, la professionnelle ou le professionnel possédant le moins d'ancienneté parmi les professionnelles ou professionnels du corps d'emplois 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. (bibliothèque ou audio-visuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthode), d'animatrice ou d'animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives), de conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socio-culturelle, sports et plein air ou vie économique).

**Article 5-15.00 Contrat d'entreprise**

**5-15.01**

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

## **CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS DE TRAITEMENT**

### **Article 6-1.00 Classification**

#### **6-1.01**

Toute professionnelle ou 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, la professionnelle ou 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 elle ou il est classifié est réputé posséder ces qualifications.

Ce ne doit être que très exceptionnellement et après une évaluation des qualifications d'une candidate ou 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.

#### **6-1.02**

La professionnelle ou 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.

#### **6-1.03**

Le Collège peut attribuer à une professionnelle ou un professionnel des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel est classifié dans le corps d'emplois où elle ou 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, la professionnelle ou le professionnel est alors classifié dans le corps d'emplois dont l'échelle de traitement est la plus élevée.

#### **6-1.04**

La professionnelle ou le professionnel peut contester par grief (grief de classification) le corps d'emplois que le Collège lui a attribué, selon les dispositions du chapitre 9-0.00. 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 la professionnelle ou le professionnel devait être classifié conformément au plan de classification compte tenu des tâches qui lui sont attribuées.

#### **6-1.05**

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

a) reclassifier la professionnelle ou le professionnel dans un autre corps d'emplois,

ou

b) maintenir la professionnelle ou le professionnel dans le corps d'emplois que cette dernière ou ce dernier a contesté et rendre les tâches conformes au corps d'emplois prévu au plan de classification.

**6-1.06**

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

## **Article 6-2.00 Plan de classification**

### **6-2.01**

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

### **6-2.02**

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

### **6-2.03**

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

### **6-2.04**

S'il y a désaccord sur la détermination des échelles de traitement au terme des vingt (20) jours ouvrables prévus à la clause 6-2.03, et que ce désaccord est soumis par l'une des parties à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00, 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.

### **6-2.05**

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.

### **6-2.06**

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, la professionnelle ou le professionnel a vingt (20) jours ouvrables, à partir du moment où le Collège l'informe, pour demander d'être reclassifié et reclassé, s'il y a lieu.

### **6-2.07**

Le réajustement du traitement de la professionnelle ou du professionnel reclassifié et reclassé en vertu des dispositions de la clause 6-2.06 est rétroactif à la date où la professionnelle ou le professionnel a demandé d'être reclassifié et reclassé.

**Article 6-3.00 Classement**

**6-3.01**

Le professionnel est classé selon sa classification dans l'échelle de traitement telle qu'établie à l'article 6-7.00.

**6-3.02**

Le classement du professionnel visé à la clause 6-1.02 se fait selon les dispositions des articles 6-3.00, 6-4.00 et 6-5.00.

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 établie à l'article 6-6.00.

**6-3.03**

Le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classé au 1er échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00.

## **Article 6-4.00 Calcul des années d'expérience**

### **6-4.01**

Douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou une durée équivalente constituent une année d'expérience.

### **6-4.02**

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

### **6-4.03**

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), la professionnelle ou le professionnel ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience comme enseignante ou enseignant que lorsqu'elle ou il a complété 594 heures d'enseignement au primaire et au secondaire 405 heures d'enseignement au collégial et 216 heures d'enseignement universitaire.

Dans le cas où la professionnelle ou 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 niveau collégial x 1,46;
- heures au primaire et au secondaire :  
heures au niveau universitaire x 2,75.

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

**6-4.04**

Sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00, le professionnel ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

**6-4.05**

Chaque période d'expérience inférieure à un (1) mois est nulle mais les fractions d'année s'accumulent jusqu'à ce que cela constitue une (1) année, au sens de la convention collective.

## **Article 6-5.00 Reconnaissance de la scolarité**

### **6-5.01**

Une année d'étude (ou son équivalent, trente (30) crédits) supérieure dans une spécialisation exigées 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 exigées pour ce corps d'emplois dans le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigées 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.

### **6-5.02**

Malgré la clause 6-5.01, la professionnelle ou le professionnel régulier qui a entrepris, au moment de l'entrée en vigueur des modifications au présent article, des études au niveau du deuxième (2e) ou troisième (3e) cycle universitaires, continue d'être régi par les dispositions de l'article 6-5.00 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.

### **6-5.03**

La professionnelle ou le professionnel temporaire, en lien d'emploi au moment de l'entrée en vigueur du présent article, qui s'est vu reconnaître de la scolarité au sens de l'article 6-5.00 tel qu'il était énoncé antérieurement à ces modifications 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. La professionnelle ou 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 5-6.01 ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon.

### **6-5.04**

Seul le nombre d'année normalement requis pour les études entreprises doit être comptée.

### **6-5.05**

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

**6-5.06**

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.

**6-5-07**

Aux fins d'application du deuxième alinéa de la clause 6-5.01, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) 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 de la professionnelle ou du professionnel.

**6-5.08**

La professionnelle ou 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 1er cycle universitaire, bénéficie pour la scolarité additionnelle au premier (1er) cycle de l'équivalence d'expérience professionnelle pour ce diplôme selon les modalités du présent article.

**6-5.09**

Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel régulier en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent article.

## **Article 6-6.00 Avancement d'échelon**

### **6-6.01**

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.

### **6-6.02**

L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet ou le 1er janvier dans le cas d'avancement annuel ou le 1er juillet et le 1er janvier dans le cas d'avancement semi-annuel, à la condition que la professionnelle ou 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.

### **6-6.03**

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 la professionnelle ou 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 employées ou employés de ce secteur.

### **6-6.04**

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

### **6-6.05**

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 6-7.00 Traitement et échelles de traitement**

**6-7.01 À compter du 1<sup>er</sup> juillet 1993**

Les taux et échelles de traitement en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1993 sont ceux figurant à l'Annexe «D».

**Article 6-8.00 Professionnelles ou professionnels hors échelle**

**6-8.01**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 1993, la professionnelle ou 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 son corps d'emplois, bénéficie d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1<sup>er</sup> avril 1993 par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emplois.

**6-8.02**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-8.01 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 mars précédent 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 cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon de traitement.

**6-8.03**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la professionnelle ou le professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-8.01 et 6-8.02, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

**6-8.04**

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1993, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

## Article 6-9.00 Versement du traitement

### **Versement du traitement**

#### **6-9.01**

La professionnelle ou 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 8-4.00. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, ces sommes sont remises aux ayants droit.

#### **6-9.02**

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

#### **6-9.03**

La professionnelle ou le professionnel qui quitte le Collège conserve après son départ le droit de contester par grief l'application faite par le Collège de la clause 6-9.01 selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

#### **6-9.04**

Le traitement d'une professionnelle ou d'un professionnel est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis.

#### **6-9.05**

Si certains jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est remis à la professionnelle ou au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis. Les paies échéant durant les vacances de la professionnelle ou du professionnel lui seront versées avant son départ, à moins d'avis contraire de sa part.

#### **6-9.06**

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

#### **6-9.07**

Le Collège remet à la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

Le Collège remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de

la professionnelle ou du professionnel y incluant, s'il y a lieu, ses avantages sociaux monnayables en vertu de la convention.

**6-9.08**

Le Collège remet à la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

**6-9.09**

La professionnelle ou 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 9-0.00.

**Article 6-10.00 Primes de responsabilité**

**6-10.01**

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 toute professionnelle ou tout professionnel chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnelles ou professionnels.

**CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT**

**Article 7-1.00 Perfectionnement local**

**Allocation aux fins de perfectionnement local**

**7-1.01**

- a) Un montant de 63,00 \$ est alloué au Collège pour chaque professionnelle ou professionnel régulier à temps complet par année financière à compter de celle qui débute le 1<sup>er</sup> juillet 1993.
- b) Un montant de 12,00 \$ est alloué au Collège pour chaque professionnelle ou professionnel régulier à temps complet par année financière à compter de celle qui débute le 1<sup>er</sup> juillet 1993 pour le perfectionnement lié aux changements technologiques.

**7-1.02**

Ces montants peuvent être majorés 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 7-2.03.

**7-1.03**

Le solde des montants prévus à la clause 7-1.01 est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

**7-1.04**

*Dans les trente (30) jours 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) représentantes ou représentants du Collège et de deux (2) représentantes ou représentants du Syndicat.*

*Ce comité a pour fonctions :*

- a) *de recevoir les demandes de perfectionnement des professionnelles ou 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 professionnelles ou professionnels;*

- c) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les professionnelles ou professionnels puissent bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui leur sont accessibles.

**7-1.05**

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

**7-1.06**

Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les professionnelles ou 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 7-2.00 Perfectionnement provincial**

### **7-2.01**

En vue de répondre aux besoins des collègues et de développer les compétences particulières des professionnelles et professionnels, le Ministère est responsable de la réalisation des activités de perfectionnement provincial applicable à l'ensemble du personnel professionnel des collègues 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.

### **7-2.02**

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 une (1) représentante ou un (1) représentant autorisé de la partie syndicale négociante participe à ce comité. Le nombre de représentantes ou représentants est égal pour chacune des parties syndicales négociantes concernées par ce comité.

Les collègues et le Ministère y sont aussi représentés.

### **7-2.03**

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

### **7-2.04**

En plus des sommes prévues à la clause 7-2.03, 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 professionnelles ou professionnels qui poursuivent des activités de perfectionnement en dehors de la zone de leur collègue et des frais afférents à l'organisation d'activités de perfectionnement où il ne peut y avoir un nombre minimal de professionnelles ou professionnels pour la formation d'un groupe.

### **7-2.05**

Les montants prévus aux clauses 7-2.03 et 7-2.04 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.

### **7-2.06**

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 7-2.03 les types de perfectionnement suivants :

- a) le perfectionnement fonctionnel qui comprend des activités reliées aux tâches accomplies par la professionnelle ou 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 professionnelles ou professionnels.

### **Article 7-3.00 Dispositions générales**

#### **7-3.01**

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des professionnelles et professionnels, le Collège fournit à toutes les professionnelles et 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 professionnelles et professionnels de la politique décentralisée et de la politique générale de perfectionnement prévues au présent chapitre.

#### **7-3.02**

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

#### **7-3.03**

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la clause 7-3.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique décentralisée de perfectionnement.

#### **7-3.04**

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

## **CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **Article 8-1.00 Semaine et heures de travail**

#### **Quanta des heures de travail**

##### **8-1.01**

La semaine normale de travail ne dépasse pas trente-cinq (35h00) heures et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs.

##### **8-1.02**

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

#### **Horaire de travail**

##### **8-1.03**

L'horaire régulier de travail de chaque professionnelle ou professionnel, établi conformément aux dispositions de la clause 8-1.03, doit respecter les règles suivantes :

- a) les heures de travail sont continues à moins d'entente à l'effet contraire entre la professionnelle ou 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.

##### **8-1.04**

Après consultation de chacune des professionnelles ou chacun des professionnels et en tenant compte des exigences du service auquel est rattaché chacune des professionnelles ou chacun des professionnels et des règles prévues à la clause 8-1.02 ou de celles convenues entre les parties, le Collège détermine avant le début de chaque session, l'horaire régulier de chacune des professionnelles ou chacun des professionnels.

##### **8-1.05**

L'horaire régulier de chaque professionnelle ou professionnel s'applique au moins jusqu'au début de la session suivante, à moins d'une entente entre la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel lorsque son horaire demeure le même pour la session suivante.

##### **8-1.06**

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 étudiantes et 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 étudiantes et étudiants réguliers du Collège.

**8-1.07**

Les parties peuvent convenir, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, aux fins d'établir un horaire d'été.

## **Article 8-2.00 Heures de travail supplémentaires**

### **Quanta des heures de travail supplémentaires**

#### **8-2.01**

Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires les heures de travail faites en sus d'une semaine de travail de trente-cinq (35h00) heures et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

#### **8-2.02**

Les heures de travail supplémentaires sont compensées à taux simple.

### **Heures de travail supplémentaire**

#### **8-2.03**

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

La participation de la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel.

#### **8-2.04**

Les heures de travail supplémentaires sont compensées selon l'une ou l'autre des façons suivantes, après entente entre la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel; si les heures supplémentaires n'ont pas été reprises en temps dans ce délai, elles sont remises en argent dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce délai.
- b) les heures supplémentaires peuvent être remises en argent dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

**Article 8-3.00 Jours fériés payés**

**Nombre de jours fériés payés**

**8-3.01**

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

Toutefois, la professionnelle ou 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.

***Jours fériés payés***

**8-3.02**

Dès que le calendrier scolaire est établi par le Collège, ce dernier, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, détermine la liste des jours fériés des professionnelles et professionnels. Cette liste est affichée ou expédiée à chacune des professionnelles et chacun des professionnels.

Cette liste peut être modifiée après entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

**8-3.03**

Lorsque l'un de ces jours fériés survient pendant les vacances annuelles de la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel et le Collège.

**Article 8-4.00 Vacances annuelles**

**Quanta des vacances**

**8-4.01**

Toute professionnelle ou 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 :

<b><u>Nombre d'années de service complétées</u></b>	<b><u>Jours ouvrables de vacances</u></b>
Un (1) an et moins	Vingt (20) jours
de dix-sept (17) ans	ouvrables
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

**8-4.02**

La professionnelle ou le professionnel qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) ouvrable de vacances payées par mois de service complet.

**8-4.03**

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

**8-4.04**

Tout cumul d'absences sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 8-4.06. Toutefois, conformément à l'article 8-6.00, le congé de maternité (clause 8-6.05) et les congés prévus aux clauses 8-6.15, 8-6.19 et 8-6.22 n'affectent pas la durée des vacances.

**8-4.05**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi d'un Collège au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective 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 elle ou il bénéficierait en vertu des dispositions de la clause 8-4.01 continue de bénéficier d'un tel nombre de jours de vacances, et ce, pour la durée de la convention collective; toutefois, en aucun cas, le nombre de jours de vacances annuelles ainsi maintenu ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.

8-4.06

**TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES**

Nombre de jours ouvrables où la professionnelle ou 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	13	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	17½	18	19
198½ à 208	16	16½	17½	18½	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

**Modalités de prise de vacances**

**8-4.07**

Telle professionnelle ou tel professionnel peut, avec l'accord du Collège, compléter sa période de vacances par des congés sans traitement jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables au total.

**8-4.08**

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

**8-4.09**

Avant le 1er mai, la professionnelle ou le professionnel informe le Collège, par écrit, de la date à laquelle elle ou il désire prendre

ses vacances annuelles. Le Collège approuve ce choix à moins qu'il ne doive demander à la professionnelle ou 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 professionnelles et professionnels du service.

**8-4.10**

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

**8-4.11**

Malgré les clauses 8-4.04 et 8-4.05, le Collège peut, après entente avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour les vacances. Toute décision du Collège doit se prendre avant le 1er mai de l'année en cause.

**8-4.12**

Une professionnelle ou un professionnel incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel, mais en tenant compte dans l'ordre des deux (2) facteurs suivants :

- a) les exigences du service définies antérieurement par le Collège;
- b) les préférences de la professionnelle ou du professionnel.

## **Article 8-5.00 Congés spéciaux**

### **8-5.01**

La professionnelle ou le professionnel bénéficie, sur demande au Collège ou à sa représentante 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 sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou 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 si la défunte ou le défunt résidait au domicile de la professionnelle ou du professionnel. Le jour des funérailles, si la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la professionnelle ou du professionnel;
- f) le jour du déménagement;
- g) toute professionnelle ou tout professionnel mis en quarantaine par une autorité médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;
- h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, vol, inondation, etc.) ou tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible qui oblige une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la professionnelle ou le professionnel.

### **8-5.02**

Dans les cas visés aux alinéas b), d) et e) de la clause 8-5.01, la professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la professionnelle ou du professionnel et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

### **8-5.03**

La professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel à même la banque de congés-maladie monnayables ou non monnayables, s'il y a lieu, prévus à l'article 8-11.00 et ce, après avis au Collège.

**8-5.04**

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.

**8-5.05**

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 spéciaux 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 8-6.00 Droits parentaux**

**Section I**

**Dispositions générales**

**8-6.01**

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément 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.

**8-6.01A**

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.

**8-6.02**

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

**8-6.03**

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.

**8-6.03A**

Le traitement hebdomadaire de base<sup>(1)</sup>, 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.

**8-6.04**

A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professionnelle ou au professionnel un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont

---

<sup>(1)</sup> On entend par "traitement hebdomadaire de base" le traitement régulier de la professionnelle ou du professionnel 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.

elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Pour les fins des clauses 8-6.19 et 8-6.30, le mot «poste» désigne également l'emploi de la professionnelle ou du professionnel temporaire.

## Section II

### Congé de maternité

#### **8-6.05**

La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 8-6.08, 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 8-6.10 et 8-6.11, 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 y rattachés.

#### **8-6.06**

La professionnelle qui accouche d'une ou 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.

#### **8-6.07**

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

#### **8-6.08**

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 (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

#### **8-6.09**

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.

### Cas admissibles à l'assurance-chômage

#### **8-6.10**

La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 8-6.13 :

- 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 %)<sup>2</sup> 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 le taux hebdomadaire de prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

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 (93 %) du traitement de base versé par le Collège 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

---

<sup>1</sup> La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>2</sup> 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.

même temps que le montant de son taux de 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.

#### **8-6.10A**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 8-6.08, le Collège verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévaluée d'une telle suspension.

#### **8-6.10B**

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 de l'alinéa 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 l'alinéa 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **Cas non-admissibles à l'assurance-chômage**

##### **8-6.11**

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 quatre-vingt-quinze pour cent (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 %).

#### **8-6.12**

Dans le cas prévus par les clauses 8-6.10 et 8-6.11 :

- 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. A moins que le régime de paiement des salaires 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 paragraphe, 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;
- Les Commissions de formation professionnelle;

- La Commission des services juridiques;
- Les Conseils de la santé et des services sociaux;
- Les Corporations d'aide juridique;
- L'Office de la construction du Québec;
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse;
- La Régie des installations olympiques;
- Loto-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;
- La Société des établissements de plein air du Québec;
- La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;

et tout autre organisme visé à l'annexe «C» de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 8-6.10 et 8-6.11 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 8-6.19 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue aux fins du 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 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;

- 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 5-5.01 à 5-5.06, 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 8-6.10 ou 8-6.11 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 8-6.10 ou 8-6.11 selon le cas.

#### **8-6.13**

L'allocation de congé de maternité<sup>1</sup> versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 8-6.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 8-6.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

#### **8-6.14**

Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 8-6.15, 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 ou paiement de ce qui en tient lieu;
- 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.

---

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

**8-6.15**

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 8-11.00.

**8-6.16**

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.

**8-6.17**

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 8-6.30.

La professionnelle qui ne se conforme pas à l'alinéa 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.

**8-6.18**

Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son emploi et le cas échéant, son poste.

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.

Dans l'éventualité où l'engagement de la professionnelle temporaire aurait pris fin en cours de congé de maternité, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### Section III

#### Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

##### Affectation provisoire et congé spécial

###### 8-6.19

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, 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 de 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 devant un 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.

La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup 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 trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, à moins d'entente entre la professionnelle et le Collège. Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit d'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.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professionnelle, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions 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 et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### Autres congés spéciaux

#### **8-6.19A**

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 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 semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

#### **8-6.20**

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 8-6.19A, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours<sup>1</sup>.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 8-6.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 8-6.18 de la section II. La professionnelle visée à la clause 8-6.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas du paragraphe c), la professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

---

<sup>1</sup> Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

## Section IV

### Autres congés parentaux

#### Congé de paternité

##### **8-6.21**

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 (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

#### Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

##### **8-6.22**

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un (1) congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou 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.

##### **8-6.23**

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant ou 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 ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professionnelle ou le professionnel n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

##### **8-6.24**

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 8-6.22, la professionnelle ou 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 des salaires applicable est à la semaine.

##### **8-6.25**

La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge

effective de cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou un enfant de la conjointe ou du conjoint. S'il en résulte une adoption, la professionnelle ou le professionnel peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

La professionnelle ou le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption sauf s'il s'agit d'une ou un enfant de la conjointe ou 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 à l'alinéa qui précède.

#### **8-6.26**

Le congé pour adoption prévu à la clause 8-6.22 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 la professionnelle ou le professionnel en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

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

#### **Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

#### **8-6.27**

La professionnelle qui désire prolonger son congé de maternité, le professionnel qui désire prolonger son congé de paternité et la professionnelle ou le professionnel qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie, de l'un des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées :

a) un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou 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;

ou

b) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans en prolongation du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines.

La professionnelle ou le professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé

partiel sans traitement établi par une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée d'un congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé à la suite d'une demande écrite présentée au moins vingt (20) jours ouvrable à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- a) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- b) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

Ce changement prend effet vingt (20) jours ouvrables après la demande à moins d'entente entre la professionnelle ou le professionnel et le collègue.

La professionnelle ou 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.

La professionnelle ou 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 la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il 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.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la professionnelle ou le professionnel conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés-maladie prévue à l'article 8-11.00.

#### **8-6.28**

Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou 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, la professionnelle ou 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 à la professionnelle ou au professionnel à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la professionnelle ou 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.

#### **8-6.29**

La professionnelle ou 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.

#### **8-6.29A**

Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel reprend son emploi et, le cas échéant, son poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Dans l'éventualité où l'engagement de la professionnelle temporaire aurait pris fin en cours de congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel temporaire a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

### **Congés pour responsabilités parentales**

#### **8-6.29B**

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 à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou une enfant ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel concerné. Durant ce congé, la professionnelle ou 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 à la professionnelle ou au professionnel à temps partiel.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la professionnelle ou 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.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la professionnelle ou du professionnel et à défaut, ces absences sont sans traitement.

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

### **Dispositions diverses**

#### **8-6.30**

Les congés visés à la clause 8-6.22, au premier alinéa de la clause 8-6.25 et au premier alinéa de la clause 8-6.27 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 la professionnelle ou le professionnel. Dans le cas d'une professionnelle ou un professionnel à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la professionnelle ou 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.

Dans le cas d'une professionnelle ou un professionnel à temps partiel qui prend un congé partiel sans traitement, les parties conviennent de l'aménagement de ce congé.

#### **8-6.31**

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

La professionnelle ou 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 8-6.30.

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

#### **8-6.32**

La professionnelle ou 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 dudit congé. À défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La professionnelle ou 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 trente-quatre (34) semaines, tel préavis est d'au moins vingt (20) jours ouvrables.

#### **8-6.33**

Le professionnel qui prend le congé de paternité prévu par la clause 8-6.21 ou la professionnelle ou le professionnel qui prend le congé pour adoption prévu par les clauses 8-6.22 et 8-6.23 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 8-6.14, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et par la clause 8-6.18 de la section II.

#### **8-6.34**

La professionnelle qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la professionnelle, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 8-6.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

#### **8-6.35**

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

#### **8-6.36**

S'il est établi devant l'arbitre qu'une professionnelle en période de probation s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

## **Article 8-7.00 Congé sans traitement**

### **Dispositions particulières**

#### **8-7.01**

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

#### **8-7.02**

La professionnelle ou le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement 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.

Cependant, si la professionnelle ou le professionnel décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, elle ou 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 la professionnelle ou le professionnel et le Collège.

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

#### **8-7.03**

Lorsque la professionnelle ou le professionnel se prévaut du congé sans traitement pour poursuivre des activités de perfectionnement, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi continue de s'accumuler conformément aux dispositions de la clause 5-2.04 d).

### **Congé sans traitement**

#### **8-7.04**

Après en avoir avisé le Collège, la professionnelle ou le professionnel peut prendre un congé sans traitement selon les modalités et délais suivants :

- a) congé d'un (1) mois et moins : avis au Collège au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ;
- b) congé d'un (1) mois et plus : avis au Collège au moins quarante (40) jours ouvrables avant son départ.

Les conditions de son départ et de son retour doivent être convenues entre la professionnelle ou le professionnel concerné et le Collège. À la requête de la professionnelle ou du professionnel, cette demande est discutée dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

**8-7.05**

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

**8-7.06**

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.

**8-7.07**

La professionnelle ou le professionnel reprend son poste au moment convenu lors de son départ, sous réserve des dispositions au chapitre 5-0.00.

**8-7.08**

Aux fins d'application du présent article, la clause 8-7.01 n'a pas pour objet de permettre à une professionnelle ou 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.

**8-7.09**

Lorsque la professionnelle ou le professionnel se prévaut de la clause 8-7.01 pour poursuivre des activités de perfectionnement, l'ancienneté continue de s'accumuler conformément aux dispositions de la clause 5-2.04 d). Toutefois, le Collège pourra vérifier si le congé a été utilisé pour les fins pour lesquelles la professionnelle ou le professionnel s'en est prévalu.

## **Article 8-8.00 Congés pour activités professionnelles**

### **Dispositions particulières**

#### **8-8.01**

La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour activités professionnelles, peut bénéficier des avantages sociaux prévues à la convention collective 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.

Cependant, si la professionnelle ou le professionnel décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, elle ou 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 la professionnelle ou le professionnel et le Collège.

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

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

### **Congés pour activités professionnelles**

#### **8-8.02**

Sur demande écrite au Collège, la professionnelle ou 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.

#### **8-8.03**

Sur demande écrite au Collège, la professionnelle ou 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 4-2.00.

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

**8-8.04**

Sur demande écrite au Collège, une professionnelle ou un professionnel peut bénéficier d'un congé si elle ou il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commission de la Direction générale 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, la professionnelle ou 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.

**8-8.05**

Dans les cas prévus au présent article, lorsqu'il y a congé avec traitement accordé par le Collège et que la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel versé pour la période correspondante.

Toutefois, dans les cas prévus à la clause 8-8.01, le Collège ne pourra exiger un tel remboursement que lorsque la durée du congé est d'au moins une (1) journée.

## Article 8-9.00 Congés pour charge publique

### **8-9.01**

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

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

### **8-9.02**

Toute professionnelle ou 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.

Cette professionnelle ou 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 5-3.00 en autant qu'elle ou 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.

### **8-9.03**

Toute professionnelle ou 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'elle ou il en fasse la demande au Collège dans un délai raisonnable. Cette professionnelle ou ce professionnel reprend son poste, sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, en autant qu'elle ou 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, la professionnelle ou 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.

### **8-9.04**

Si la professionnelle ou le professionnel est appelé à remplir une des fonctions ci-dessus mentionnées et si, pour accomplir les devoirs de sa fonction, elle ou il porte préjudice à sa charge professionnelle, elle ou 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 la professionnelle ou le professionnel prenne un congé sans traitement.

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.

**8-9.06**

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 8-10.00 Évaluation des activités professionnelles**

**8-10.01**

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.

**8-10.02**

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 8-11.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement**

**I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**8-11.01**

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

**8-11.02**

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

- a) Conjointe ou conjoint : celle ou celui 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 d'un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou 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 : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou

un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

#### 8-11.03

- 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 (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la professionnelle ou 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) Une professionnelle ou un professionnel qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir fourni un certificat médical de sa ou son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après entente avec le Collège, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches qu'elle ou il effectuait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13<sup>e</sup>) 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, la professionnelle ou le professionnel reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non-travaillé. Elle ou il est réputé en invalidité totale pendant cette période.

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

#### 8-11.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours<sup>1</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa représentante ou son représentant qu'une période subséquente est

---

<sup>1</sup> 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.

attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**8-11.05**

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la professionnelle elle-même ou 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 la professionnelle ou le professionnel reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**8-11.06**

a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à l'Entente 1986-1988 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le Collège et la professionnelle ou le professionnel continuent à contribuer à ces régimes selon l'Entente 1986-1988.

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.

**8-11.07**

En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance 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**

**8-11.08**

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.

**8-11.09**

Le Comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les quinze (15) jours ouvrables suivants par la ou le Juge en chef du Tribunal du travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

**8-11.10**

La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou 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 sa présidente ou son président devant une ou un arbitre.

**8-11.11**

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 participantes et participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant :

- a) l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
- b) l'inscription des nouvelles professionnelles ou 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'assurée ou 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.

**8-11.12**

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, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

#### **8-11.13**

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 participantes et participants au régime. A 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 une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

#### **8-11.14**

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.

#### **8-11.15**

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.

**8-11.16**

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties négociantes constituant le comité et comporter entre autres les dispositions 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 assurées ou 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 à la participante ou au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant.

**8-11.17**

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.

**8-11.18**

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 de la présidente ou 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 participantes et participants selon la formule déterminée par le comité.

**8-11.19**

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

### III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

#### **8-11.20**

La professionnelle ou le professionnel à temps complet, visé à l'alinéa a) de la clause 8-11.01, 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 la professionnelle ou le professionnel visé à l'alinéa b) de la clause 8-11.01 de la convention collective.

#### **8-11.21**

La clause 8-11.20 ne s'applique pas à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un montant d'assurance-vie supérieur à celui auquel elle ou il aurait droit par application de la clause 8-11.20, lorsqu'une telle assurance-vie découle d'un régime collectif d'assurance-vie auquel le Collège contribue.

### IV - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

#### **8-11.22**

Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou un médecin ou d'une ou un dentiste, le transport en ambulance et les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la professionnelle ou le professionnel assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation.

#### **8-11.23**

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

- a) dans le cas d'une participante ou un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : 60,00 \$ par année;
- b) dans le cas d'une participante ou un participant assuré seul : 24,00 \$ par année;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

La contribution du Collège s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 1990 sous réserve des montants déjà engagés en vertu de l'Entente 1986-1988.

#### **8-11.24**

Malgré les dispositions de la clause 8-11.23, le Collège doit payer au prorata de sa participation au régime de base d'assurance-maladie la taxe de 9 % qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

**8-11.25**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 60,00 \$ et de 24,00 \$ seront diminués des 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.

**8-11.26**

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

**8-11.27**

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une professionnelle ou 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'elle ou il établisse qu'elle-même ou 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.

**8-11.28**

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

a) elle ou il doit établir à la satisfaction de l'assureur :

- qu'antérieurement, elle ou 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'elle ou il continue à être assuré,
- qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) subordonnément 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.

**8-11.29**

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 retraitées et retraités sans contribution du Collège et pourvu que :

- la cotisation des professionnelles ou professionnels pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées et retraités,
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les professionnelles ou professionnels eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle.

#### V - ASSURANCE-TRAITEMENT

##### **8-11.30**

Subordonné aux dispositions des présentes, une professionnelle ou un professionnel a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle ou 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'elle ou il recevrait si elle ou 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 2/3 % de son traitement;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congé de maladie monnayables et non monnayables.

##### **8-11.31**

Le traitement de la professionnelle ou du professionnel, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-11.30, est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche la professionnelle ou le professionnel pour sa semaine normale de travail.

Malgré le premier paragraphe, la professionnelle ou le professionnel n'a pas droit à son avancement d'échelon si elle ou 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.

#### **8-11.32**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou 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 la ou le régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle ou 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 8-11.30, elle ou 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 à la prestataire ou au prestataire le statut de professionnelle ou 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.

#### **8-11.33**

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payable 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 8-11.30 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.

#### **8-11.34**

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) la professionnelle ou le professionnel reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle ou il recevait à la date de l'accident. La professionnelle ou 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 8-11.30, 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 8-11.30 paragraphe b) ou c) le cas échéant;
- c) tant et aussi longtemps qu'une professionnelle ou 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, la professionnelle ou 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 à la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel n'est pas affectée par une telle absence et la professionnelle ou 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.

**8-11.35**

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

**8-11.36**

Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de un deux cent soixantième (1/260e) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine normale de travail.

**8-11.37**

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.

**8-11.38**

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 la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives exigibles.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel s'engage à rembourser le Collège pour le montant concerné.

**8-11.39**

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la professionnelle ou le professionnel relativement à toute absence :

le coût de l'examen de même que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège:

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une professionnelle ou un professionnel qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail : le coût de l'examen de même que les frais de transport de la professionnelle ou 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 de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou un troisième dont la décision est sans appel.

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

#### **8-11.40**

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

#### **8-11.41**

- a) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le Collège crédite à toute professionnelle ou 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 8-11.30 ou 8-5.03 et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata de un deux cent soixantième (1/260e) 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<sup>er</sup> septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une professionnelle ou 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) La professionnelle ou le professionnel qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> 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 8-5.03. La professionnelle ou 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.

#### **8-11.42**

Si une professionnelle ou un professionnel devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 8-11.41 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une professionnelle ou un professionnel quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle ou il n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 8-11.41 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité (8-6.05) et les congés prévus aux clauses 8-6.15, 8-6.19 et 8-6.22 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

#### **8-11.43**

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

#### **8-11.44**

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente 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 une professionnelle ou un professionnel a droit soit à la prestation prévue à l'Entente 1986-1988, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 8-11.30 de la convention collective, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles la professionnelle ou le professionnel peut avoir droit selon les dispositions de la clause 8-11.30 de la convention collective. Les professionnelles ou 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'elles ou ils débutent une nouvelle période d'invalidité. Pour ces dernières ou ces derniers, entre temps, les dispositions de la clause 8-11.41 s'appliquent.

#### **8-11.45**

Les professionnelles ou les professionnels qui bénéficiaient de jours de congés-maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 17 février 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 18

février 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'une professionnelle ou un professionnel peut être utilisée soit 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.), soit pour augmenter à 85 % la prestation de 66 2/3 % du traitement durant la deuxième année d'invalidité.

#### **8-11.46**

Les jours de congés-maladie monnayables, prévus à la clause 8-11.45 peuvent également être utilisés, à raison d'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'une professionnelle ou un professionnel peuvent également être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, en cas de congés prévus à l'article 8-6.00.

Les jours de congés-maladie monnayables prévus à la clause 8-11.45 sont réputés utilisés au 17 février 1974 lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

#### **8-11.47**

Les jours de congés-maladie au crédit d'une professionnelle ou 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.

#### **8-11.48**

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

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 8-11.41;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les jours non monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.

## **Article 8-12.00 Congé à traitement différé ou anticipé**

### **8-12.01 But du régime**

Le congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à une professionnelle ou un professionnel d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

### **8-12.02 Nature du régime**

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

### **8-12.03 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 le cas et de la manière prévus aux clauses 8-12.13, 8-12.16 et 8-12.17.

### **8-12.04 Durée du congé**

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

### **8-12.05 Admissibilité au régime**

Sont admissibles au régime :

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

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

### **8-12.06 Conditions d'obtention**

La professionnelle ou 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.

### **8-12.07 Retour**

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

De même une professionnelle ou un professionnel autre que celle ou celui visé par la clause 8-12.14 et malgré la clause 8-12.12, qui obtient un emploi dans un autre Collège peut, après entente avec ce Collège, compléter la période prévue à l'alinéa précédent.

### **8-12.08 Traitement**

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel recevrait si elle ou il ne participait pas au régime.

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

### **8-12.09 Conditions de travail**

Pendant la période de travail, la professionnelle ou le professionnel fournit une prestation de travail comme si elle ou il ne participait pas au régime.

### **8-12.10**

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

### **8-12.11 Régime de retraite**

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la professionnelle ou 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'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La contribution de la professionnelle ou 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.

### **8-12.12 Cessation d'emploi ou désistement du régime**

Advenant qu'une professionnelle ou un professionnel cesse d'être à l'emploi du Collège, prenne 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 la professionnelle ou le professionnel a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle ou 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 8-12.08;
- b) si la professionnelle ou le professionnel n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la professionnelle ou le professionnel ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la professionnelle ou le professionnel durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la professionnelle ou du professionnel pendant la période de travail en application de la clause 8-12.08. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la professionnelle ou au professionnel. S'il est positif, la professionnelle ou le professionnel rembourse ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la professionnelle ou 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; la professionnelle ou le professionnel pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux

cent pour cent (200 %) RREGOP, cent pour cent (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 à la professionnelle ou au professionnel.

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

#### **8-12.13 Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une professionnelle ou 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 8-12.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une professionnelle ou 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.

#### **8-12.14 Mise en disponibilité**

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que la professionnelle ou le professionnel soit remplacé. Au moment du remplacement, si le régime n'est pas terminé, la professionnelle ou le professionnel peut, par entente avec le Collège où elle ou il est remplacé, compléter le régime. A défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions de la clause 8-12.12 s'appliquent.

#### **8-12.15 Décès**

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 8-12.12 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.

#### **8-12.16 Assurance-traitement**

Advenant qu'une professionnelle ou un professionnel devienne invalide au sens de l'article 8-11.00 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 de la professionnelle ou du professionnel au terme de la période de congé.

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

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

la participation de la professionnelle ou 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. A compter de l'expiration du régime, la professionnelle ou le professionnel encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement;

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, la professionnelle ou 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 elle ou il ne sera plus invalide. La professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement;

ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement. 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, la professionnelle ou le professionnel sera traité tel qu'il est prévu précédemment. A la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

i) si la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

**8-12.17 Congé de maternité (20 semaines)**

Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant, pendant 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 les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement) 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.

**8-12.18 Disposition particulière**

Dans tous les cas où la professionnelle ou le professionnel ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1ère) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**Article 8-13.00 Responsabilité civile**

**8-13.01**

Le Collège s'engage à prendre fait et cause de toute professionnelle ou de tout professionnel dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle ou 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.

**8-13.02**

Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, le Collège dédommage toute professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel, la compensation sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.

**8-13.03**

Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel dans le cadre d'activités reliées à ses fonctions.

**Article 8-14.00 Pratique et responsabilité professionnelles**

**8-14.01**

Tout document préparé par une professionnelle ou un professionnel, dans l'exercice de ses fonctions, ou sous sa direction, doit être signé par elle ou 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 la professionnelle ou le professionnel, le nom de l'auteure ou de l'auteur, son titre professionnel et le Collège où elle ou il exerce ses fonctions seront indiqués sur tel document.

**8-14.02**

Malgré la clause 8-14.01, aucune professionnelle ou aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

**8-14.03**

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

**8-14.04**

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

**8-14.05**

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.

**8-14.06**

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

**8-14.07**

Lorsqu'une professionnelle ou 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'elle ou il prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle ou il peut se faire accompagner d'une ou d'un procureur choisi et payé par le Collège.

**8-14.08**

Aucune plainte portée contre une professionnelle ou un professionnel ne peut être considérée à moins qu'elle ne soit formulée par écrit, signée, portée à l'attention de la professionnelle ou du profession-

nel. Le Collège en informe par écrit le Syndicat. Toutefois, le contenu de la plainte n'est transmis au Syndicat que sur l'autorisation écrite de la professionnelle ou du professionnel.

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

**8-14.09**

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

**Article 8-15.00 Frais de déplacement**

**8-15.01**

Les frais de transport et tous les autres frais encourus lors des déplacements des professionnelles et 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 4-2.00

À défaut d'entente, les normes applicables aux professionnelles et 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.

**8-15.02**

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

**Article 8-16.00 Stationnement**

**8-16.01**

*Le Collège s'engage, dans la mesure du possible, à fournir à la professionnelle et au professionnel une place de stationnement, aux conditions fixées par le Collège, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.*

**Article 8-17.00 Hygiène et sécurité**

**8-17.01**

En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et accidents du 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.

**8-17.02**

Une professionnelle ou un professionnel qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres professionnelles et professionnels, soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

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

**8-17.03**

Le Collège fournit gratuitement à ses professionnelles et 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.

**8-17.04**

Les professionnelles et les professionnels ont accès aux services de santé offerts aux étudiantes et aux étudiants.

**CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

**Article 9-1.00 Procédure de règlement des griefs**

**9-1.01**

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

**9-1.02**

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

**9-1.03**

Toute professionnelle ou tout professionnel peut, si elle ou il le désire, rencontrer la représentante ou le représentant du Collège, en tout temps, pour tenter de régler tout litige survenant entre elle ou lui et le Collège. La professionnelle ou le professionnel doit être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical à moins que la professionnelle ou le professionnel ne s'y oppose.

**9-1.04**

La professionnelle ou 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 professionnelles ou 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.

**9-1.05**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié doit être rempli par la professionnelle ou 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.

**9-1.06**

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

**9-1.07**

Si le grief est accompagné d'une demande écrite de la part de la professionnelle ou 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 représentantes ou

représentants des parties sont les mêmes que celles ou ceux habilités à les représenter au comité de relations de travail et la professionnelle ou le professionnel concerné peut assister à cette rencontre après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat.

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

**9-1.08**

Dans le cadre des clauses 9-1.06 et 9-1.07, 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 9-2.01.

**9-1.09**

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 formulaires prévus au présent article, n'en affecte pas la validité.

**9-1.10**

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.

## **Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage**

### **9-2.01**

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 9-1.06 ou 9-1.07, donner un avis écrit à la première présidente ou au premier président dont le nom apparaît à la clause 9-2.08. 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 9-1.06 ou 9-1.07, 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.

### **9-2.02**

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

### **9-2.03**

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.

### **9-2.04**

Les représentantes ou représentants des parties négociantes se rencontrent mensuellement afin de fixer au rôle les griefs inscrits au greffe pour procéder devant une ou un arbitre unique.

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 (2) assesseurs ou assesseuses.

### **9-2.05**

La première présidente ou le premier président ou la greffière en chef ou le greffier en chef convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les représentantes ou 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 une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08.

Le greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps et le Ministère.

**9-2.06**

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.04, les parties désignent, s'il y a lieu, leur assesseure ou assesseur et communiquent au greffe le nom de leur assesseure ou assesseur.

**9-2.07**

Toute assesseure ou 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.

**9-2.08**

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 9-2.06.

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 6-1.04, 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.

**9-2.09**

Dès sa nomination, la première présidente ou le premier président, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou 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 la première présidente ou 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.

**9-2.10**

Toute vacance est comblée suivant la procédure établie pour la nomination de l'arbitre ou des assesseurs ou assesses.

**9-2.11**

Dans le cas d'arbitrage avec assesses ou assesses, l'arbitre, seul ou avec l'assesseur ou l'assesseur d'une seule partie, ne procédera pas sauf si une (1) assesses ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

**9-2.12**

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriée.

**9-2.13**

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses des présentes stipulations.

**9-2.14**

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'elle ou 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.

**9-2.15**

L'arbitre saisi d'un grief prévu à la clause 6-1.04 a la juridiction mentionnée à la clause concernée. A 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.

**9-2.16**

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 la professionnelle ou le professionnel aura droit au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces documents n'avait pas été commise.

**9-2.17**

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celle ou 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 à la professionnelle ou au professionnel portent intérêt au taux prévu au Code du travail, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

**9-2.18**

Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, elle ou il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou il a subis.

**9-2.19**

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 ou assessesurs, s'il y a lieu. Lorsque l'arbitre est assisté d'assesseuses ou d'assesseurs, elle ou il fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

**9-2.20**

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.

**9-2.21**

- a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante (40) jours ouvrables de la fin de l'audition à moins que les représentantes ou 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) Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

**9-2.22**

- a) La sentence de l'arbitre doit être motivée et signée par celle-ci ou 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 9-2.03.
- c) En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interlocutoire qu'elle ou 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.

**9-2.23**

En tout temps avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des représentantes ou 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.

**9-2.24**

A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. L'assignation doit être signifiée au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'audition.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou 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.

**9-2.25**

Une partie peut exiger les services d'une ou un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement sur bande magnétique ou autrement, des auditions du tribunal. 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 au tribunal d'arbitrage et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé tels services.

**9-2.26**

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 une ou un arbitre assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs, conformément à la clause 9-2.04, le syndicat assume trente pour cent (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 une ou un arbitre assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs sans qu'il n'y ait partage des frais et honoraires de l'arbitre :

- article 5-4.00 Surplus de personnel;
- article 5-5.00 Priorité d'emploi;
- article 5-6.00 Sécurité d'emploi.

Les honoraires de l'arbitre ne sont versés qu'après dépôt au greffe de deux (2) copies signées de la sentence.

**9-2.27**

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

**9-2.28**

Les frais du greffe et les salaires du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

**9-2.29**

Tout ordre ou tout document émanant de l'arbitre ou des parties en cause est communiqué ou autrement signifié par l'arbitre aux parties.

**9-2.30**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel quitte son emploi au Collège et qu'un grief la ou 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.

**CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 10-1.00 Dispositions finales**

**10-1.01**

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.

**10-1.02**

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

**Article 10-2.00 Impression de l'entente**

**10-2.01**

La partie patronale négociante assume les frais d'impression et de distribution à chaque professionnelle ou professionnel d'un document comprenant les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et les dispositions en vertu de l'annexe «A» de la loi 37. Cinquante (50) exemplaires de ce document sont remis à la FPPSCQ.

**Article 10-3.00 Entrée en vigueur et durée**

**10-3.01**

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, soit le 1<sup>er</sup> juillet 1993 et se termine le 30 juin 1995.

**10-3.02**

Les présentes stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

**10-3.03**

Les conditions de travail prévues par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale continuent de s'appliquer, malgré leur expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

**10-3.04**

Les parties négociantes conviennent de modifier la présente convention collective, suite à une entente à intervenir entre celles-ci, en adaptant les modifications qui pourraient intervenir dans le cadre du renouvellement des conventions collectives du personnel professionnel du réseau collégial.

Les discussions prévues au paragraphe précédent ne constituent pas une révision pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

**Article 10-4.00 Interprétation des textes**

**10-4.01**

L'utilisation des genres féminin et masculin dans toute désignation de personne n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin; à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux hommes et aux femmes.

**ANNEXE «A»**

**FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

**1.01 Dispositions générales**

Les dispositions de la présente annexe visent toute professionnelle ou tout professionnel qui, en vertu des dispositions relatives à la priorité ou à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un remplacement impliquant un changement de domicile consécutif à un changement de zone.

Lorsque le remplacement d'une professionnelle ou un professionnel l'amène à changer de zone, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la professionnelle ou 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 5-7.00 de la convention collective et elles sont payées par le Collège qui engage la professionnelle ou le professionnel.

**1.03 Absence pour déménagement**

Toute professionnelle ou tout professionnel à 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 à la professionnelle ou au professionnel les frais de déplacement pour elle-même ou lui-même ainsi que pour sa conjointe ou 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 de la professionnelle ou du professionnel et de ses dépendantes ou 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 de la professionnelle ou du profes-

sionnel 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'elle ou 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 de la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel et de ses dépendantes ou 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 toute professionnelle ou tout professionnel marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle ou 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 cette professionnelle ou 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 à la professionnelle ou au professionnel marié déplacé est payable également à la professionnelle ou au professionnel célibataire tenant logement.

#### **1.08 Rupture de bail**

Le nouveau Collège paie à la professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la professionnelle ou le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

## 1.09

Si la professionnelle ou le professionnel choisit de sous-louer elle-même ou 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 à la professionnelle ou au professionnel qui doit vendre sa maison (résidence principale) les frais de courtage, sur présentation des documents suivants :
- le contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
  - le contrat de vente;
  - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent d'immeubles;
- b) le nouveau Collège paie à la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 la ou du propriétaire au coût réel, le cas échéant.

### 1.11 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

Lorsque la maison de la professionnelle ou du professionnel, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la professionnelle ou 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 à la professionnelle ou au professionnel les dépenses suivantes à condition qu'elle ou 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 la professionnelle ou 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**

A la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille de la professionnelle ou du professionnel marié ne soit pas replacée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport de la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel replacé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle ou il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la professionnelle ou au professionnel propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou 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 A LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX  
FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI  
ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

<u>COLLÈGES</u>	<u>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</u>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	St-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ALMA	Jonquière
ARVIDA	Jonquière, Chicoutimi
ANDRÉ-LAURENDEAU	St-Jean-sur-Richelieu, Valley-field, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Lionel-Groulx
BAIE-COMEAU	-
BOIS-DE-BOULOGNE	St-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (ST-LAMBERT)	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, St-Hyacinthe, St-Jean-sur-Richelieu
CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Jonquière, Arvida
DAWSON	Île de Montréal*, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx
DRUMMONDVILLE	-

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	-
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**
LIMOILOU	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)
MATANE	-
MARIE-VICTORIN	île de Montréal*, Montmorency, Lionel-Groulx, Édouard- Montpetit, Champlain (Saint- Lambert)
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-MONTRÉAL

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, John Abbott,  
Maisonneuve, Rosemont, St-Laurent, Vanier,  
Vieux-Montréal, Marie-Victorin.
- \*\* 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»**

**CLASSIFICATION - CAS PARTICULIER DE LA OU DU REGISTRAIRE**

Malgré le premier paragraphe de la clause 6-1.01, la professionnelle ou le professionnel classifié dans le corps d'emplois de registraire avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective conserve cette classification de registraire et tous les droits et avantages prévus à la convention collective malgré l'abolition de ce corps d'emplois. Telle professionnelle ou tel professionnel exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 7 juin 1976.

**ANNEXE «D»**

**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**PÉRIODES DU :      à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1993**

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

Agente ou agent de la gestion financière (35h00)  
Attachée ou attaché d'administration (35h00)  
Conseillère ou conseiller en affaires étudiantes<sup>1</sup> (35h00)  
Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation (35h00)  
Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (35h00)

ÉCHELONS	TAUX
	À COMPTER DU 1993-07-01
1	29 835,00
2	30 830,00
3	31 899,00
4	33 006,00
5	34 154,00
6	35 340,00
7	36 564,00
8	38 505,00
9	39 881,00
10	41 327,00
11	42 806,00
12	44 371,00
13	46 003,00
14	47 692,00
15	49 447,00
16	50 664,00
17	51 909,00
18	54 932,00

---

<sup>1</sup> Ce corps d'emplois ne fait plus partie du plan de classification. Il n'est maintenu que pour les professionnelles ou professionnels qui y étaient classés avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui exercent les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1er juin 1987.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

Agente ou agent d'information (35h00)  
Animatrice ou animateur d'activités étudiantes<sup>1</sup> (35h00)  
Animatrice ou animateur de pastorale (35h00)  
Conseillère ou conseiller à la vie étudiante (35h00)  
Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle (35h00)

ÉCHELONS	TAUX À COMPTER DU 1993-07-01
1	29 835,00
2	30 830,00
3	31 899,00
4	33 006,00
5	34 154,00
6	35 340,00
7	36 564,00
8	38 505,00
9	39 881,00
10	41 327,00
11	42 806,00
12	44 371,00
13	46 003,00
14	47 692,00
15	49 447,00
16	50 664,00
17	51 909,00
18	54 932,00

---

<sup>1</sup> Ce corps d'emplois ne fait plus partie du plan de classification. Il n'est maintenu que pour les professionnelles ou professionnels qui y étaient classés avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui exercent les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1er juin 1987.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

Aide pédagogique individuel (35h00)

Analyste (35h00)

Registraire<sup>1</sup> (35h00)

ÉCHELONS	TAUX À COMPTER DU 1993-07-01
1	30 885,00
2	32 020,00
3	33 208,00
4	34 468,00
5	35 752,00
6	37 077,00
7	38 501,00
8	40 657,00
9	42 208,00
10	43 827,00
11	45 512,00
12	47 258,00
13	49 084,00
14	50 993,00
15	53 007,00
16	54 311,00
17	55 647,00
18	57 039,00

---

<sup>1</sup> Ce corps d'emplois et l'échelle afférente s'appliquent conformément aux dispositions de la convention collective.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

Conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire (35h00)

Conseillère ou conseiller pédagogique (35h00)

Psychologue ou conseillère ou conseiller en adaptation scolaire (35h00)

ÉCHELONS	TAUX À COMPTER DU 1993-07-01
1	30 345,00
2	31 498,00
3	32 698,00
4	33 944,00
5	35 237,00
6	36 592,00
7	38 029,00
8	40 583,00
9	42 188,00
10	43 855,00
11	45 606,00
12	47 431,00
13	49 365,00
14	51 352,00
15	53 460,00
16	54 775,00
17	55 123,00
18	57 527,00

Les professionnelles ou professionnels dont le taux de traitement, à la date de la signature de la prolongation de leur convention collective, correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de traitement respective, seront assujettis au taux correspondant de l'échelle du corps d'emplois d'analyste. À compter du 10e échelon, les taux de l'échelle ci-dessus s'appliqueront.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

Bibliothécaire (35h00)

<u>ÉCHELONS</u>	<u>TAUX</u> <u>À COMPTER DU</u> <u>1993-07-01</u>
1	29 835,00
2	30 830,00
3	31 899,00
4	33 006,00
5	34 154,00
6	35 340,00
7	36 564,00
8	38 505,00
9	39 881,00
10	41 327,00
11	42 806,00
12	44 371,00
13	46 003,00
14	47 692,00
15	49 447,00
16	50 664,00
17	51 909,00
18	54 932,00

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social  
(35h00)

<u>ÉCHELONS</u>	<u>TAUX</u> <u>À COMPTER DU</u> <u>1993-07-01</u>
1	29 835,00
2	30 830,00
3	31 899,00
4	33 006,00
5	34 154,00
6	35 340,00
7	36 564,00
8	38 505,00
9	39 881,00
10	41 327,00
11	42 806,00
12	44 371,00
13	46 003,00
14	47 692,00
15	49 447,00
16	50 664,00
17	51 909,00
18	54 932,00

**ANNEXE «E»**

**DROITS PARENTAUX**

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II<sup>1</sup> 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.

Par ailleurs, les parties<sup>2</sup> se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si E.I.C. 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, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

---

<sup>1</sup> Il s'agit de la section II de l'article 8-6.00.

<sup>2</sup> Aux fins de la présente annexe, l'expression "les parties" s'entend du Gouvernement et de la CSN.

**ANNEXE <F>**

**EFFET DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE OU DE LA LOI SUR LES NORMES  
DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX**

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

**ANNEXE «G»**

**RÉGIMES DE RETRAITE (RREGOP, RRE, RRF)**

**N.B. : Aux fins de la présente annexe, l'expression «les parties» s'entend du Gouvernement et des organisations syndicales suivantes : C.E.Q. - C.S.N. - F.T.Q. - F.I.I.Q. - S.C.F.P. - S.P.G.Q.**

**1.00 Pour les salariés qui prendront leur retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 1992 et le 31 décembre 1997**

Les parties conviennent de poursuivre les discussions par l'intermédiaire d'un comité sur l'opportunité et les moyens en vue de s'assurer que les salariés qui prendront leur retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 1992 et le 31 décembre 1997 seront traités équitablement par rapport à ceux qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997. Le comité produit un rapport dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de l'entente; à défaut d'entente, le dossier sera reporté à la prochaine ronde de négociation.

**2.00 Poursuite du programme de retraite anticipée**

À compter de la date de la signature de la présente entente, création d'un comité technique composé de représentants du Secrétariat du Conseil du trésor et des personnes les plus représentatives des participants et participantes au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite des fonctionnaires (RRF) pour discuter de la continuité des programmes temporaires de retraite anticipée (61 ans - 2 années de services et 35 années de service). Le mandat de ce comité sera d'examiner et d'élaborer, s'il y a lieu, les adaptations nécessaires pour permettre la prolongation de ces programmes selon les paramètres de la présente entente.

Les coûts reliés à l'extension de ces programmes seront pris exclusivement à même les sommes disponibles le 1<sup>er</sup> septembre 1992 et provenant des programmes antérieurs.

Les parties devront tenir compte des dispositions législatives existantes et des impacts administratifs pour effectuer de telles adaptations, s'il y a lieu.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives donnant suite aux adaptations qui auront

---

Sans modifier les règles de représentativité, chacune des personnes les plus représentatives aura droit à deux représentants ou représentantes.

fait consensus au comité et qui seront nécessaires à la poursuite des programmes temporaires de retraite anticipée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 1992.

### **3.00 Rachat de crédit de rente au RREGOP**

Le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption les dispositions législatives nécessaires visant à remplacer, à l'article 87 du RREGOP, la date du 1<sup>er</sup> juillet 1992 par celle du 1<sup>er</sup> janvier 1994.

### **4.00 Modifications au RRE**

- A) À compter du 15 mai 1992, le coût du Régime de retraite des enseignants (RRE) cesse d'être partagé 50 %-50 % et le taux de cotisation des participants et participantes est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1992.
- B) Le gouvernement s'engage toutefois à modifier le RRE afin d'y introduire, toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévue actuellement au RREGOP, si les participants et participantes décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participants et participantes du RREGOP pour la même modification.
- C) Le gouvernement s'engage à introduire au RRE toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participants et participantes du RRE assument les coûts de telles mesures dans la même proportion que les participants et participantes du RREGOP pour les mêmes mesures.
- D) Sous réserve des modifications prévues aux présentes, aucune modification au RRE ne peut rendre les dispositions du régime moins favorable à l'endroit des participants et participantes du RRE, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties.
- E) Le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives nécessaire pour concrétiser les dispositions qui précèdent avec effet rétroactif au 15 mai 1992.

**ANNEXE <H>**

**MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

1. Est admissible au programme de retraite progressive toute professionnelle ou tout professionnel régulier répondant aux conditions suivantes :
  - a) être une professionnelle ou un professionnel régulier à temps complet,  
  
ou  
  
être une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-1.01.
  - b) être participante ou participant au RREGOP, au RRE ou au RRF;
  - c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
  - d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège.
  
2. La professionnelle ou le professionnel qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins 60 jours à l'avance.  
  
Cette demande doit spécifier :
  - a) la durée du programme, laquelle peut varier entre 12 et 36 mois;
  - b) le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à 40 % des heures prévues pour sa classe d'emplois;
  
3. Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié en cours de programme après entente entre la professionnelle ou le professionnel et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle, (par exemple, grève, lock out, correction du service antérieur), la professionnelle ou 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.

4. La professionnelle ou 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.
5. Durant le programme, la professionnelle ou le professionnel se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle 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. La professionnelle ou le professionnel continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.
7. Durant le programme, la professionnelle ou 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.
8. 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 la professionnelle ou le professionnel paie sa quote part. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont la professionnelle ou le professionnel bénéficiait avant le début du programme.
9. Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la professionnelle ou 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.
10. 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.
11. Dans l'éventualité où son poste est aboli, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumise aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas

échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

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 la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou le professionnel.
14. Une professionnelle ou un professionnel n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.
15. Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente entente, la professionnelle ou le professionnel qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective concernant les professionnelles ou les professionnels à temps partiel.

**ANNEXE «I»**

**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 6-1.01, la professionnelle ou 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.

Telle professionnelle ou tel professionnel exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1<sup>er</sup> 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 «J»**

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION**

1. Les parties reconnaissent qu'un exercice d'évaluation des emplois a été réalisé à l'aide d'un système analytique par points et facteurs.
2. Les modifications apportées au rangement salarial entre les différents corps d'emplois reflètent la valeur relative de ces corps d'emplois sur la base de l'évaluation des emplois standards supérieurs de ces mêmes corps.

Les corps d'emplois ont été rangés en quatre niveaux ou classes de rangement, soit A, B, C et D.

3. Les échelles de traitement des classes de rangement apparaissent à l'annexe a) de la présente lettre d'entente. Ces échelles appelés «échelles de traitement P-O», sont établies sur la base des taux en vigueur au 31 décembre 1991. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.
4. Pour le corps d'emplois dont le taux maximum de traitement en vigueur au 31 décembre 1991 est supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement P-O appropriée, les échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1991 sont conservées aux fins de rémunération.
5. Les échelles de traitement des corps d'emplois visés à l'annexe b) de la présente lettre d'entente ne peuvent servir de référence aux fins de déterminer l'échelle de traitement d'un corps d'emplois de valeur équivalente ou de nature similaire.
6. Les personnes salariées des corps d'emplois indiqués ci-dessous et dont le taux de traitement, à la date de la signature de la prolongation de leur convention collective, correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de traitement respective seront assujetties au taux correspondant de l'échelle du corps d'emplois d'analyste. À compter du 10e échelon, les taux de l'échelle de traitement appropriée s'appliqueront à ces personnes salariées.

C219	Conseillère ou conseiller pédagogique
2104	Conseillère ou conseiller pédagogique
C225	Psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation
2113	Psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation

C218      Conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère  
            ou conseiller en formation scolaire  
2109      Conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère  
            ou conseiller en formation scolaire

Il en va de même également pour la professionnelle ou le professionnel temporaire d'un collègue en lien d'emploi au moment de l'entrée en vigueur de la prolongation de la convention collective et classée dans les corps d'emplois afférents indiqués, 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.

**ANNEXE a)**

**Échelles de traitement P-0  
(31 décembre 1991)**

Classes de rangement

«A»	«B»	«C»	«D»
29 170	28 680	29 341	27 536
30 278	29 636	29 294	28 466
31 431	30 663	30 278	29 444
32 629	31 727	31 262	30 467
33 872	32 831	32 318	31 524
35 175	33 971	33 409	32 605
36 555	35 148	34 530	33 735
39 011	37 014	36 276	34 914
40 553	38 336	37 434	36 127
42 156	39 726	38 663	37 397
43 839	41 148	39 901	38 727
45 593	42 652	41 185	40 091
47 452	44 221	42 544	41 532
49 363	45 845	43 919	43 037
51 389	47 531	45 380	44 559
52 653	48 701	46 496	45 654
53 949	49 898	47 640	46 775
55 298	52 804	48 963	47 945

**ANNEXE b)**

2120     Analyste  
C205     Analyste  
C204     Aide pédagogique individuel  
2111     Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de  
          service social  
C211     Animatrice ou animateur de pastorale  
2108     Animatrice ou animateur de pastorale  
C202     Agente ou agent de la gestion financière  
2118     Agente ou agent de la gestion financière  
C208     Attachée ou attaché d'administration  
2121     Attachée ou attaché d'administration  
C214     Conseillère ou conseiller en information scolaire et  
          professionnelle  
2114     Conseillère ou conseiller en information scolaire et  
          professionnelle  
C203     Agente ou agent d'information  
2119     Agente ou agent d'information  
2102     Bibliothécaire  
C209     Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement  
2105     Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement  
C262     Bibliothécaire  
2107     Animatrice ou animateur d'activités étudiantes  
C263     Conseillère ou conseiller à la vie étudiante  
C232     Conseillère ou conseiller en affaires étudiantes  
C206     Animatrice ou animateur d'activités étudiantes

**ANNEXE «K»**

**LETRE D'ENTENTE SUPPLÉMENTAIRE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION**

Les parties négociantes conviennent ce qui suit :

1. La valeur relative du corps d'emploi de travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social (C229) est équivalente a la classe de rangement «C».
2. Malgré l'article 1, l'échelle de traitement du corps d'emploi de travailleuse sociale ou travailleur social ou agente ou agent de service social (C229) sera corrigée selon l'échelle de traitement P-O prévue pour la classe de rangement «B». Cette échelle de traitement P-O apparaît à l'annexe a) de l'annexe «J» de la présente convention collective. La nouvelle échelle de traitement applicable pour le corps d'emploi de travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social (C229) apparaît à l'annexe «D» de la présente convention collective.
3. En conséquence de l'application de l'article 2, la nouvelle échelle de traitement du corps d'emploi de travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social (C229), tout comme celle prévue pour chaque corps d'emploi indiqué à l'annexe «b)» de l'annexe «J» de la présente convention collective, ne peut servir de référence aux fins de déterminer l'échelle de traitement d'un corps d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire.

**ANNEXE «L»**

**ANNEXE RELATIVE À L'ÉVALUATION DU CORPS D'EMPLOI  
D'AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUEL**

Les parties négociantes conviennent que la partie syndicale négociante sera invitée à participer aux échanges sur la détermination de la valeur relative du corps d'emploi d'aide pédagogique individuel dans le cas où des travaux sont entrepris à cet égard.

Les discussions ayant cours en vertu de la présente annexe ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

**ANNEXE «M»**

**ANNEXE RELATIVE À L'ANCIENNETÉ DES PROFESSIONNELLES  
ET PROFESSIONNELS DU CÉGEP MARIE-VICTORIN**

Malgré la clause 5-2.02 l'ancienneté des professionnelles et professionnels du Cégep Marie-Victorin au 1<sup>er</sup> juillet 1993 est celle figurant aux annexes «C» et «D» de l'entente du 31 mai 1993.

**ANNEXE «T»**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES ANCIENNETÉ  
ET GRIEF ET ARBITRAGE**

Le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières Ancienneté, Grief et Arbitrage prévues à l'Annexe A de la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1993-1995, les matières mentionnées à l'annexe A, I - Secteur des collèges, b) à l'égard du personnel professionnel :

- 11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de la relocalisation) sont, mutatis mutandis, les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FPPSCQ et le CPNC.
- 22e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) sont celles négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FPPSCQ et le CPNC, étant précisé que les frais et honoraires de l'arbitre saisi d'un grief de mesures disciplinaires sont à la charge du Ministère malgré les dispositions de la clause 9-2.26 qui prévoient que, dans le cas où un arbitre est assisté de deux assesseurs ou assesseuses, le syndicat assume 30 % des frais et honoraires de l'arbitre.

De plus, l'ancienneté reconnue à chacune ou chacun des professionnels est celle apparaissant à l'Annexe C du protocole signé le 31 mai 1993 entre le Syndicat des professionnels du Collège Marie-Victorin (CSN) et le Collège d'enseignement général et professionnel Marie-Victorin (le Cégep) et la Corporation du Collège Marie-Victorin, ou aux Annexes B et D, tant que les professionnelles ou professionnels visé(e)s conservent leur priorité d'emploi tel que prévu aux alinéas 2.2 et 3.2 dudit protocole.

## 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

1er 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 . . . . .	II
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
- Attaché d'administration
- Bibliothécaire
- Conseiller à la vie étudiante
- 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.

Après 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
- sciences sociales.

### 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 et contribue à publiciser les activités.

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)<sup>(1)</sup>

### 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.

---

<sup>(1)</sup> 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)<sup>(1)</sup>

### 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.

---

<sup>(1)</sup> 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, classifier, 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)<sup>(1)</sup>

Nature du travail

Les emplois de travailleur social (ou d'agent de service social) comportent plus spécifiquement le diagnostic des causes de disfonctionnement 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.

---

<sup>(1)</sup> 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.

**DOCUMENT ADDITIONNEL**

Ce document ne fait pas partie de la convention collective.

Il ne fait pas partie non plus du plan de classification du 1er septembre 1989.

Il n'est reproduit ici que pour fins d'information.

## Extrait du Plan de classification de juin 1976

### REGISTRAIRE

#### Nature du travail

Les emplois de registraire sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement la responsabilité de l'administration du système de dossiers des étudiants et de la programmation de l'horaire des cours et des examens.

Les secteurs d'activités couverts par ces emplois sont notamment :

- l'inscription et l'admission des étudiants;
- les horaires des cours, des locaux, des étudiants, des enseignants;
- les relevés de notes, attestations, diplômes...

#### Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :

- sciences;
- administration.

#### Quelques attributions caractéristiques

Le registraire est responsable de l'établissement des procédures d'admission et d'inscription.

Il établit les horaires des cours, des locaux, des étudiants, des professeurs et des examens.

Il est de plus responsable de l'établissement des dossiers des étudiants, de leur mise à jour. Il voit aussi à la préparation des relevés de notes, des attestations et des diplômes.

Il assure la préparation des statistiques nécessaires pour fins de renseignements, d'études et de recherche.

S'il y a lieu, il peut aussi être responsable du secrétariat pédagogique.

## Extrait du Plan de classification de juin 1987

### ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES

#### Nature du travail

Les emplois d'animateur d'activités étudiantes sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement des fonctions d'organisation et d'assistance aux étudiants, pour le développement et la réalisation de programmes d'activités, notamment dans l'un ou l'autre des secteurs d'activités suivants:

- vie socio-culturelle: manifestations artistiques, clubs scientifiques, oeuvres humanitaires, associations étudiantes...
- sports et plein air: activités intra-murales et extra-murales...
- formation des adultes.

#### Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment:

- éducation physique;
- récréologie;
- sociologie;
- andragogie.

#### Quelques attributions caractéristiques

L'animateur des activités socio-culturelles et/ou des activités de sport et de plein air assure le bon fonctionnement de ces activités et la mise en place de nouvelles activités dont les besoins sont exprimés par le milieu.

Il met à jour l'ensemble des moyens dont le milieu dispose et qui peuvent servir à la réalisation des activités de son secteur. Il voit au respect des règles de fonctionnement des activités: définition de l'activité, structure de travail, rythme, financement, etc...

Il assure l'organisation d'activités temporaires. Il réunit régulièrement les personnes attachées à la conduite des activités pour réviser et relancer le travail.

Dans le domaine de la formation des adultes, l'animateur d'activités étudiantes anime les adultes et les organismes du milieu pour les aider à découvrir, identifier et formuler leurs besoins éducatifs et les assiste dans la planification, l'organisation et l'évaluation des programmes d'activités socio-culturelles, d'activités artistiques ou artisanales, d'activités de conditionnement physique et autres activités de loisirs éducatifs ou de coopération communautaire.

## Extrait du Plan de classification de juin 1987

### ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES

#### Nature du travail

Les emplois d'animateur d'activités étudiantes sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement des fonctions d'organisation et d'assistance aux étudiants, pour le développement et la réalisation de programmes d'activités, notamment dans l'un ou l'autre des secteurs d'activités suivants:

- vie socio-culturelle: manifestations artistiques, clubs scientifiques, oeuvres humanitaires, associations étudiantes...
- sports et plein air: activités intra-murales et extra-murales...
- formation des adultes.

#### Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment:

- éducation physique;
- récréologie;
- sociologie;
- andragogie.

#### Quelques attributions caractéristiques

L'animateur des activités socio-culturelles et/ou des activités de sport et de plein air assure le bon fonctionnement de ces activités et la mise en place de nouvelles activités dont les besoins sont exprimés par le milieu.

Il met à jour l'ensemble des moyens dont le milieu dispose et qui peuvent servir à la réalisation des activités de son secteur. Il voit au respect des règles de fonctionnement des activités: définition de l'activité, structure de travail, rythme, financement, etc...

Il assure l'organisation d'activités temporaires. Il réunit régulièrement les personnes attachées à la conduite des activités pour réviser et relancer le travail.

Dans le domaine de la formation des adultes, l'animateur d'activités étudiantes anime les adultes et les organismes du milieu pour les aider à découvrir, identifier et formuler leurs besoins éducatifs et les assiste dans la planification, l'organisation et l'évaluation des programmes d'activités socio-culturelles, d'activités artistiques ou artisanales, d'activités de conditionnement physique et autres activités de loisirs éducatifs ou de coopération communautaire.

**EN FOI DE QUOI**, les parties négociantes ont fait et signé à  
Montréal, ce 1er jour du mois de juillet 1993.

**Pour le Gouvernement du Québec**



Lucienne Robillard  
Ministre de l'Enseignement  
supérieur et de la Science

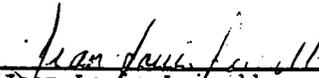
**Pour le Comité patronal de  
négociation des Collèges**



André Forest  
Président



Gilles Pouliot  
Vice-président



Jean-Louis Loïselle  
Porte-parole

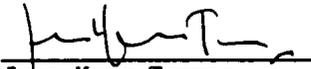


Robert David  
Négociateur

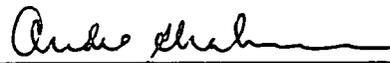
**Pour la Fédération des profession-  
nelles et professionnels salariés  
et des cadres du Québec (CSN)**



Jacques Guénette  
Président



Jean-Yves Trempe  
Porte-parole



André Charbonneau  
Négociateur

1545-0177