

ENTENTE

intervenue entre

D'UNE PART

ASSOCIATION DES SYNDICATS DE
PROFESSIONNELLES ET DE PROFESSIONNELS
DE COLLÈGES DU QUÉBEC (ASPPCQ)

D'AUTRE PART

LE COMITÉ
PATRONAL
DE NÉGOCIATION
DES COLLÈGES

C-4
VERSION
ADMINISTRATIVE

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



ENTENTE

intervenue entre

d'une part,

L'Association des Syndicats de professionnelles et de professionnels
de Collège du Québec (A.S.P.P.C.Q.)

et

d'autre part,

Le Comité patronal de négociation des collèges

**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, 1991

Dépôt légal: deuxième trimestre 1991
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN: 2-550-20495-6

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	DÉFINITIONS.....	1
Article 1-1.00	Définitions.....	1
CHAPITRE 2-0.00	CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE, NON-DISCRIMINATION ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	5
Article 2-1.00	Champ d'application.....	5
2-2.00	Reconnaissance des parties négociantes.....	7
2-3.00	Non-discrimination et accès à l'égalité.....	8
CHAPITRE 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	10
Article 3-1.00	Régime syndical.....	10
3-2.00	Déléguée ou délégué syndical.....	11
3-3.00	Libérations pour activités syndicales nationales.....	12
CHAPITRE 4-0.00	PARTICIPATION.....	14
Article 4-1.00	Information transmise par le Ministère.....	14
CHAPITRE 5-0.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	15
Article 5-1.00	Permanence.....	15
5-2.00	Ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.....	17
5-3.00	Poste de personne professionnelle à combler.....	19
5-4.00	Surplus de personnel.....	22
5-5.00	Priorité d'emploi.....	27
5-6.00	Sécurité d'emploi.....	30
5-7.00	Bureau de placement.....	34
5-8.00	Mobilité du personnel.....	36
5-9.00	Charge de projet de plus de six (6) mois à combler.....	38
5-10.00	Changements administratifs.....	39
5-11.00	Changement technologique.....	40
5-12.00	Échange inter-collèges.....	41
5-13.00	Recyclage.....	42
CHAPITRE 6-0.00	CONDITIONS DE TRAITEMENT.....	43
Article 6-1.00	Classification.....	43
6-2.00	Plan de classification.....	45

6-3.00	Classement.....	46
6-4.00	Calcul des années d'expérience.....	47
6-5.00	Reconnaissance de la scolarité.....	49
6-6.00	Avancement d'échelon.....	50
6-7.00	Traitement et échelles de traitement.....	51
6-8.00	Personnes professionnelles hors échelle.....	53
6-9.00	Dispositions particulières.....	54
6-10.00	Primes de rétention et de responsabilité.....	55
6-11.00	Rétroactivité.....	56
CHAPITRE 7-0.00	<u>ALLOCATIONS AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT</u>	57
Article 7-1.00	Allocation aux fins de perfectionnement local.....	57
7-2.00	Allocation aux fins de perfectionnement provincial.....	58
CHAPITRE 8-0.00	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX</u>	59
Article 8-1.00	Semaine et heures de travail.....	59
8-2.00	Heures de travail supplémentaires.....	60
8-3.00	Nombre de jours fériés payés.....	61
8-4.00	Acquisition des vacances.....	62
8-5.00	Congés sociaux.....	64
8-6.00	Droits parentaux.....	66
8-7.00	Congés pour charge publique.....	80
8-8.00	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement.....	82
8-9.00	Evaluation des activités professionnelles.....	96
8-10.00	Congé à traitement différé ou anticipé.....	97
CHAPITRE 9-0.00	<u>PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE SUR LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES A L'ÉCHELLE NATIONALE</u>	103
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	103
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	105
CHAPITRE 10-0.00	<u>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u>	111
Article 10-1.00	Dispositions finales.....	111
10-2.00	Impression de l'entente.....	112
10-3.00	Entrée en vigueur et durée.....	113

ANNEXES

ANNEXE A - Frais de déménagement.....	115
ANNEXE B - Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi.....	118
ANNEXE C - Grievs portés à l'arbitrage.....	121
ANNEXE D - Cas spéciaux.....	122
ANNEXE E - Établissement prévu à la clause 3-2.03.....	123
ANNEXE F - Classification - Cas particulier de la conseillère ou du conseiller en affaires étudiantes et de l'animatrice ou de l'animateur d'activités étudiantes.....	124
ANNEXE G - Classification - Cas particulier de la ou du registraire.....	125
ANNEXE H - Lettre d'intention concernant le corps d'emplois de conseillère ou conseiller à la vie étudiante.....	126
ANNEXE I - Lettre d'intention concernant le corps d'emplois d'attachée ou attaché d'administration.....	127
ANNEXE J - Taux et échelles de traitement.....	128
ANNEXE K - Lettre d'entente sur les relativités salariales.....	136
ANNEXE L - Lettre d'entente concernant la majoration du 18e échelon.....	137
ANNEXE M - Primes pour disparités régionales.....	138
ANNEXE N - Lettre d'intention relative au RREGOP.....	144
ANNEXE O - Les droits parentaux.....	150
ANNEXE P - Lettre d'entente relative aux lois sur l'assurance-chômage et sur les normes du travail	151

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

Article 1-1.00 Définitions

1-1.01 Affectation

Poste assigné à une personne professionnelle.

1-1.02 Années 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 Années 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 personne professionnelle d'un échelon dans une échelle de traitement.

1-1.05 Classification

Attribution d'un corps d'emplois à une personne professionnelle.

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 personne professionnelle est placée en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective.

1-1.08 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.09 Grief

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

1-1.10 Jours ouvrables

Pour chacune des personnes professionnelles prises 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.

1-1.11 Les parties

Le Collège et le Syndicat.

1-1.12 Ministère

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science.

1-1.13 Ministre

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

1-1.14 Mutation dans le cadre de la sécurité d'emploi

Affectation d'une personne professionnelle 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.

1-1.15 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).

1-1.16 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).

1-1.17 Plan de classification

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

1-1.18 Poste

L'ensemble des tâches qui sont assignées à une personne professionnelle 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. Sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, chaque personne professionnelle régulière est titulaire d'un poste.

1-1.19 Poste vacant

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

1-1.20 Personne professionnelle

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

1-1.21 Personne professionnelle à temps complet

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

1-1.22 Personne professionnelle à temps partiel

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

1-1.23 Personne professionnelle occasionnelle

Employée ou employé d'une autre catégorie de personnel qui a acquis la sécurité d'emploi et qui est assigné à temps complet, de façon provisoire, à des tâches de personne professionnelle.

1-1.24 Personne professionnelle régulière

Personne professionnelle engagée comme tel par le Collège, de façon autre que provisoire.

1-1.25 Personne professionnelle temporaire

Personne professionnelle engagée comme tel par le Collège, de façon provisoire; telle personne professionnelle est remplaçante, chargée de projet ou surnuméraire.

1-1.26 Personne professionnelle temporaire chargée de projet

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

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

1-1.27 Personne professionnelle temporaire remplaçante

Personne professionnelle engagée par le Collège pour le remplacement d'une personne professionnelle absente de son poste selon les dispositions de la convention collective.

1-1.28 Personne professionnelle temporaire surnuméraire

Personne professionnelle engagée 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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'accreditée.

1-1.34 Traitement

Rémunération annuelle à laquelle une personne professionnelle a droit selon son échelle de traitement prévue à l'annexe "J" telle qu'établie 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).

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE, NON-DISCRIMINATION ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Article 2-1.00 Champ d'application

2-1.01

La convention collective s'applique aux personnes professionnelles employées par le Collège, salariées au sens du Code du travail et incluses 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 personnes professionnelles 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 personne professionnelle temporaire, remplaçante ou chargée de projet est couverte par la convention collective à l'exception des dispositions suivantes:

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

2-1.05

La personne professionnelle temporaire surnuméraire est couverte par la convention collective à l'exception des dispositions suivantes:

- libérations pour activités syndicales;
- perfectionnement; cependant, elle est admissible aux congés de perfectionnement de moins d'une semaine;
- vacances annuelles: aux fins de vacances, cette personne professionnelle a droit à huit pour cent (8%) du traitement gagné;

2-1.05

(suite)

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

2-1.06

La personne professionnelle occasionnelle est couverte par la convention collective de la même façon que, s'il n'y avait pas eu assignation provisoire, elle aurait été engagée à titre de personne professionnelle régulière, sous réserve toutefois des dispositions de l'article 5-8.00, ou de personne professionnelle temporaire. De plus, elle n'est pas couverte par les dispositions suivantes de la convention collective:

- acquisition de la permanence;
- ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- poste de personne professionnelle à combler;
- surplus de personnel, sauf la clause 5-4.05;
- priorité d'emploi;
- sécurité d'emploi.

Article 2-2.00 Reconnaissance des parties négociantes

2-2.01

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

2-2.02

Pour l'application des dispositions de la clause 2-2.01, les 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 les parties négociantes ayant pour effet d'y ajouter, d'y soustraire ou de la modifier, entre en vigueur au moment de la signature de cette entente par les parties négociantes.

2-2.03

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

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 personne professionnelle 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 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 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 celui-ci comprend notamment:

- des mesures de correction:
 - des mesures d'égalité des chances;
 - des mesures de redressement;
 - des mesures de soutien;

2-3.06

(suite)

- un échéancier de réalisation;
- des mécanismes de contrôle qui permettent d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

2-3.07

Les parties négociantes s'entendent pour viser l'atteinte des objectifs prévus à la clause 2-3.08.

2-3.08

Aux fins de la clause 2-3.07, les objectifs poursuivis par les parties négociantes sont les suivants:

- analyser le rapport sur l'évaluation des projets pilotes dans le réseau collégial;
- développer, en lien avec la Commission des droits de la personne, l'analyse de disponibilité;
- soumettre, avant l'expiration de la convention collective, un rapport d'analyse sur l'évaluation de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les Collèges;
- soumettre toute recommandation qu'elles jugeront utile.

2-3.09

À cette fin, la partie syndicale bénéficie de la libération de deux (2) professionnelles ou professionnels membres de l'ASEPCQ lors des rencontres entre les parties nationales.

Les rencontres et les autres modalités de libérations se font dans le cadre de l'article 2-2.00.

2-3.10

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

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 Régime syndical

3-1.01

Toute personne professionnelle, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective, et toutes celles 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses rangs. Cependant, cette personne professionnelle reste soumise au paiement de la cotisation syndicale.

Article 3-2.00 Déléguée ou délégué syndical

3-2.01

Le Syndicat nomme une personne professionnelle 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 l'établissement mentionné à l'annexe "E".

3-2.04

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

3-2.05

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut 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 participer à des séances de formation organisées par la partie syndicale négociante. Cette demande 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, une banque de quatre (4) jours ouvrables maximum est disponible pour chaque Collège. Aux fins du présent paragraphe, une telle banque est aussi disponible pour la déléguée ou le délégué mentionné à l'annexe "E".

Article 3-3.00 Libérations pour activités syndicales nationales

3-3.01

Toute déléguée ou tout délégué officiel du Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat faite au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour assister aux assemblées générales de l'A.S.P.P.C.Q..

Les membres de l'assemblée intersectorielle de l'A.S.P.P.C.Q. obtiennent de leur collège respectif, pour la durée de leur mandat, le droit de s'absenter de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour assister aux réunions de cette instance, sur demande écrite du Syndicat faite au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance. L'A.S.P.P.C.Q. transmet à la partie patronale négociante, suite à leur nomination, la liste des membres de l'assemblée intersectorielle, leur Collège et la durée de leur mandat.

Les demandes écrites prévues aux paragraphes précédents doivent contenir le nom de la personne 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 personnes professionnelles membres de l'exécutif de l'A.S.P.P.C.Q., à condition que l'organisme concerné en assure le remboursement.

3-3.03

Si une personne professionnelle accède à des fonctions syndicales nationales telles qu'elle doive obtenir une libération, le Collège, sur demande adressée à cette fin quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cette personne professionnelle 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 personne professionnelle est nommée pour agir comme assessseure ou assessseur, conformément à l'article 9-2.00, elle est libérée 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 personne professionnelle libérée 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 personne professionnelle appelée à exercer une fonction syndicale non électorale telle qu'elle doit obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire de plus de vingt (20) 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 personne professionnelle appelée à exercer une fonction syndicale telle qu'elle 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 de la personne professionnelle concernée.

3-3.08

Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de traitement seront payées, dans les soixante (60) jours ouvrables de l'envoi au Syndicat par le Collège d'un état de compte détaillé, indiquant l'activité syndicale concernée, le nom des personnes professionnelles absentes, la durée de leur absence et le montant des traitements à être remboursés.

3-3.09

La personne professionnelle libérée en vertu du présent article conserve son titre de personne professionnelle ainsi que tous les droits et avantages qu'elle retirerait si elle était en service.

3-3.10

L'horaire de travail de la personne professionnelle libérée 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.

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION

Article 4-1.00 Information transmise par le Ministère

4-1.01

Le Ministère transmet à la demande de la l'A.S.P.P.C.Q. les informations statistiques suivantes dans la mesure où elles sont disponibles:

- la répartition des professionnels par Collège, en équivalent temps complet (E.T.C.), par corps d'emplois, par secteur (régulier-adultes), selon l'échelon, le statut d'emploi, le groupe d'âge et le sexe.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 5-1.00 Permanence

5-1.01

Le Collège évalue la personne professionnelle régulière nouvellement engagée ou nouvellement incluse dans l'unité de négociation au cours d'une première période de six (6) mois de service continu ou son équivalent pour la personne professionnelle régulière à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle concernée 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 personne professionnelle régulière qui n'a pas fait l'objet d'un non-réengagement en vertu du paragraphe précédent est évaluée au cours d'une deuxième période de six (6) mois de service continu à temps complet ou son équivalent pour la personne professionnelle régulière à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle concernée, 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 personne professionnelle temporaire remplaçante et la personne professionnelle temporaire chargée de projet engagée pour une période continue d'au moins douze (12) mois.

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

Dans le cas où une personne professionnelle temporaire chargée de projet devient régulière dans le poste créé par le Collège et qui regroupe les tâches qu'elle accomplissait à titre de chargée 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 personne professionnelle ne peut soumettre un grief sur son non-réengagement par suite de son évaluation.

5-1.02

La personne professionnelle temporaire surnuméraire n'est pas soumise aux dispositions de la clause 5-1.01. De même, la personne professionnelle temporaire remplaçante ou la personne professionnelle temporaire chargée de projet engagée pour une période continue de moins de douze (12) mois n'est pas soumise aux dispositions de la clause 5-1.01.

5-1.03

La personne professionnelle régulière à temps complet qui remplit toutes les conditions suivantes acquiert la permanence:

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

5-1.04

La personne professionnelle 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.

Article 5-2.00 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 personne professionnelle a été de façon continue à l'emploi d'un Collège comme personne professionnelle.

5-2.02

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle à l'emploi du Collège, comme personne professionnelle, au 20 mars 1991 est celle acquise à cette date en vertu de l'Entente 1986-1988.

5-2.03

A compter du 21 mars 1991, le calcul de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle se fait de la manière suivante:

- a) pour la personne professionnelle à temps complet: le nombre d'années, de mois et de jours à l'emploi du Collège comme personne professionnelle;
- b) pour la personne professionnelle à temps partiel: de la même façon que pour la personne professionnelle 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 personne professionnelle;
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la convention collective;
- e) durant une assignation provisoire dans une autre catégorie de personnel conformément à l'article 5-8.00;
- f) durant les congés prévus aux droits parentaux;
- g) durant les congés pour activités professionnelles;
- h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;
- i) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- j) durant un congé sans traitement;

5-2.04

(suite)

k) durant la période de congé prévue à l'article 8-10.00.

5-2.05

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

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

5-2.06

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

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

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 personnes professionnelles couvertes 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 personne professionnelle peut contester par grief l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi d'une personne professionnelle.

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

5-2.08

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

5-2.09

Les personnes professionnelles ayant acquis la sécurité d'emploi qui, à l'entrée en vigueur de la présente convention, occupent de façon provisoire un poste de cadre ou de gérance au Collège continuent d'être régies par les dispositions de l'Entente 1986-1988 relatives à l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

Article 5-3.00 Poste de personne professionnelle à combler

5-3.01

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

Le délai prévu à l'alinéa précédent est suspendu pour la durée de l'assignation ou de son renouvellement, tels que prévus à l'alinéa a) de la clause 5-8.08, et il recommence à courir au terme de ladite assignation ou de son renouvellement.

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

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

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

Sous réserve de l'application de la clause 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 personnes professionnelles du Collège par voie d'affichage interne. L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et les dispositions de l'article 5-9.00 s'appliquent mutatis mutandis. Le Collège transmet une copie de cet affichage au Syndicat sans l'adresser au Bureau de placement.

5-3.02

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

À l'expiration de l'affectation temporaire, la personne professionnelle reprend son poste avec tous les droits et avantages, comme si elle 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 personne professionnelle mise en disponibilité au Collège et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- b) ensuite à la personne professionnelle mise 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 personne professionnelle mise 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 personne professionnelle régulière mise à pied par le Collège;
- e) ensuite à la personne professionnelle régulière à l'emploi du Collège;
- f) ensuite à une personne professionnelle à l'emploi du Collège, sous réserve de la clause 5-5.08;
- g) ensuite à l'employée ou employé d'une autre catégorie de personnel qui serait assigné provisoirement, conformément aux clauses 5-8.08 et 5-8.09;
- h) 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 par écrit pour ce poste au Collège;
- i) ensuite à une candidate ou un candidat à l'emploi du Collège;
- j) ensuite à la personne professionnelle chargée de projet ou remplaçante sur le poste créé à partir de la charge de projet ou du poste qu'elle a occupé, conformément à la clause 5-5.08;
- k) ensuite à la personne professionnelle temporaire mentionnée à la clause 5-5.10;
- l) ensuite à la personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi dans un autre collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 ou à une personne professionnelle visée à la clause 8-7.02.
- m) ensuite à une personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi dans un autre collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.10;
- n) 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), j), k), l) et m) de la clause 5-3.03, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est le facteur déterminant.

5-3.05

La personne professionnelle 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 personne professionnelle dans son Collège dans le cadre du paragraphe h) de la clause 5-3.03 transporte ses banques de congés de maladie et est permanent dès qu'elle ou il obtient le poste.

Article 5-4.00 Surplus de personnel

5-4.01

Une personne professionnelle régulière qui n'a pas acquis la permanence peut être mise à pied à cause d'un surplus de personnel.

Une personne professionnelle régulière qui a acquis la permanence peut être mise en disponibilité à cause d'un surplus de personnel.

5-4.02

Le Collège peut déclarer une personne professionnelle régulière 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 personne professionnelle régulière 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;

5-4.03

(suite)

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 personne professionnelle visée 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 personne professionnelle, l'ordre suivant est respecté:

1. si la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste vacant ou le nouveau poste, elle y est obligatoirement mutée; si la déclaration de surplus vise un corps d'emplois où il y a plus d'une (1) personne professionnelle possédant les qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste vacant ou le nouveau poste, le Collège offre la mutation à la personne professionnelle qualifiée de ce corps d'emplois possédant le plus d'ancienneté. Si celle-ci refuse la mutation, le Collège l'offre à la suivante selon l'ordre d'ancienneté parmi les personnes professionnelles qualifiées du corps d'emplois. En cas de refus des autres personnes professionnelles, la personne professionnelle qualifiée possédant le moins d'ancienneté parmi les personnes professionnelles du corps d'emplois visé y est obligatoirement mutée.

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

2. si l'alinéa 1 ne s'applique pas mais qu'une personne professionnelle mise en disponibilité du Collège répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste vacant ou le nouveau poste, cette personne professionnelle en disponibilité obtient le poste vacant ou le nouveau poste et le Collège procède à une déclaration de surplus selon l'ordre prévu à la clause 5-4.05;

5-4.04
(suite)

3. si les alinéas 1 et 2 ne s'appliquent pas, le Collège peut, aux conditions suivantes, procéder à la mutation d'une ou de plusieurs autres personnes professionnelles et de la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus:
 - i) la ou les personnes professionnelles concernées répondent aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le ou les postes qu'elles vont occuper;
 - ii) la ou les personnes professionnelles concernées consentent à être mutées;
 - iii) la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois du poste laissé vacant par la ou les mutations de ou des personnes professionnelles concernées, et elle y est obligatoirement mutée;
4. si les alinéas 1, 2 et 3 ne s'appliquent pas, la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus, si elle est permanente, peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-13.00;
5. si les alinéas 1, 2, 3 et 4 ne s'appliquent pas, une autre personne professionnelle peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-13.00 et être mutée au poste vacant ou dans le nouveau poste à la condition que la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus réponde aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le poste laissé vacant par la mutation de la personne professionnelle concernée;
6. si les alinéas 1, 2, 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas, une personne professionnelle non qualifiée mise en disponibilité au Collège peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-13.00;
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'emplois 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), d'attachée ou d'attaché d'administration (gestion de personnel ou administration) ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives) ou de conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socio-culturelle, sports et plein-air, vie économique):

5-4.05

(suite)

- a) mettre fin à l'emploi des personnes professionnelles 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'assignation des personnes professionnelles occasionnelles;
- c) mettre fin à l'emploi des personnes professionnelles 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;
- d) mettre à pied les personnes professionnelles régulières ayant acquis la priorité d'emploi, en commençant par celle qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celle 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;
- e) mettre en disponibilité les personnes professionnelles régulières à temps complet ayant acquis la permanence et les personnes professionnelles couvertes par la clause 5-6.07, en commençant par celle qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celle 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 personne professionnelle 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 soumise aux dispositions de la convention collective et que la personne professionnelle concernée est régie 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 réguliers 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, de la convention collective;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne professionnelle mise à pied ou mise en disponibilité par le Collège et indiquer s'il y a acceptation ou refus;

5-4.07

(suite)

- 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 personne professionnelle qui y est admissible à la condition que cette préretraite évite ou annule une mise en disponibilité. Ceci peut impliquer la mutation dans le cadre de la sécurité d'emploi d'une ou de plusieurs personnes professionnelles selon l'alinéa 1 du paragraphe b) de la clause 5-4.04.

- a) En acceptant de bénéficier de la préretraite, la personne professionnelle 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 personne professionnelle.
- c) En aucun temps, la durée de la préretraite ne peut excéder douze (12) mois.
- d) La personne professionnelle en préretraite continue de recevoir son traitement et de bénéficier des avantages de la convention collective comme si elle 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".

Article 5-5.00 Priorité d'emploi

I- Personne professionnelle régulière

5-5.01

La présente section ne s'applique qu'à la personne professionnelle mise 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 personne professionnelle régulière qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi.
- b) De même, la personne professionnelle 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 refuse la prime de séparation.

5-5.03

La personne professionnelle mise 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 en bénéficie:

- a) pourvu qu'elle satisfasse aux conditions d'engagement du Collège;
- b) dans le cas d'un poste vacant dans le Collège l'ayant mise à pied, pourvu qu'elle 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 mise à pied, pourvu qu'elle se déclare, par écrit, disponible à ce Collège dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où elle est avisée par le Bureau de placement que son nom a été transmis à ce Collège et pourvu qu'elle réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, la personne professionnelle 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 mise à pied;
- d) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège d'une autre zone que celle du Collège l'ayant mise à pied, si elle s'est déclarée 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 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 personne professionnelle régulière à temps partiel, qui a complété vingt-quatre (24) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui est mise 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 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 personne professionnelle conserve pendant une autre année additionnelle cette priorité en autant qu'elle 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 personne professionnelle replacée selon les dispositions du présent article transfère chez son nouveau Collège son statut de personne professionnelle régulière, 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 personne professionnelle permanente qui, en vertu des dispositions de la clause 5-6.09, a refusé la prime de séparation pour devenir prioritaire et qui est replacée en vertu des dispositions du présent article, transfère chez son nouveau Collège le nombre de jours de vacances auxquels elle a droit s'il est supérieur à celui prévu à la clause 8-4.01.

5-5.06

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

II- Personne professionnelle temporaire

5-5.07

La présente section s'applique à la personne professionnelle temporaire engagée par le Collège.

5-5.08

a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis exclusivement dans son Collège par la personne professionnelle temporaire remplaçante 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.

5-5.08

(suite)

La personne professionnelle temporaire remplaçante a une priorité sur toute autre personne professionnelle mentionnée à la clause 5-3.03 f) et ce pour le poste qu'elle occupe si ce poste devient vacant.

- b) Le droit à la priorité d'emploi est acquis exclusivement dans son Collège par la personne professionnelle temporaire chargée 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 personne professionnelle temporaire chargée de projet a une priorité sur toute autre personne professionnelle mentionnée à la clause 5-3.03 f) pour le poste ouvert par le Collège et qui regroupe les tâches que la personne professionnelle accomplit à titre de chargée de projet.

5-5.09

La personne professionnelle visée à la clause 5-5.08 conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans à compter de la fin de son engagement, une priorité d'emploi dans son Collège selon les dispositions de la clause 5-3.03 et elle en bénéficie pourvu qu'elle pose sa candidature dans les délais prévus suite à l'affichage et qu'elle possède les qualifications requises prévues au plan de classification.

5-5.10

La personne professionnelle temporaire qui n'est pas visée par la clause 5-5.08 et qui a travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant l'avis d'affichage, bénéficie de la priorité d'emploi prévue à l'alinéa k) de la clause 5-3.03 uniquement dans son Collège en autant qu'elle possède les qualifications requises prévues au plan de classification pour un poste déclaré vacant ou tout nouveau poste.

5-5.11

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 personnes professionnelles 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 personne professionnelle mise en disponibilité qui a acquis la permanence selon 5-1.03.

5-6.02

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

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

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

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

5-6.03

- a) Lorsqu'un poste de personne professionnelle est déclaré vacant par le Collège, la personne professionnelle du Collège qui est mise en disponibilité est automatiquement inscrite comme candidate ou candidat à ce poste. La procédure de nomination est régulièrement suivie et cette personne professionnelle obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.03 et 5-3.04.
- b) Dans le cas où un poste de personne professionnelle est déclaré vacant dans un autre Collège et que la candidature de la personne professionnelle a été soumise par le Bureau de placement, cette personne professionnelle 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 personne professionnelle mise en disponibilité, cette dernière est réputée 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'attachée ou d'attaché d'administration (gestion de personnel ou administration), 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), la personne professionnelle est réputée posséder les exigences requises lorsque son secteur d'activités est le même que celui du poste déclaré vacant.

5-6.05

La personne professionnelle mise 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 mise 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

A compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne professionnelle:

- 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 personne professionnelle qui lui est offert par son Collège, ou tout poste de personne professionnelle offert par un Collège de sa zone à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sous réserve des dispositions de la clause 5-6.09;
- c) peut refuser tout poste qui lui est offert par un Collège d'une autre zone. Si elle accepte un tel poste, elle a droit à une prime de déplacement équivalant à deux (2) mois de son traitement ainsi qu'aux frais de déménagement prévus à la clause 5-7.04.

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

5-6.06

(suite)

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

5-6.07

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

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

5-6.08

Lorsqu'une personne professionnelle est remplacée selon les dispositions du présent article, elle 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 aura droit à un avancement d'échelon;
- f) son échelon, si elle demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- g) le nombre de jours de vacances auquel elle a droit, s'il est supérieur à celui prévu dans la clause 8-4.01;
- h) son régime de congé à traitement différé ou anticipé sous réserve de la clause 8-10.14.

De plus, elle est considérée 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 personne professionnelle 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.

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

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

5-6.10

Lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.07b), 5-6.03 et 5-6.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, elle 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 être étudié par une ou un arbitre choisi par les parties négociantes ou, à défaut d'entente, nommé par la ou le ministre du Travail.

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

5-6.11

Lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection, elle 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 convoque.

Article 5-7.00 Bureau de placement

5-7.01

Lorsque la personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence est mise à pied ou mise en disponibilité, selon le cas, elle est référée 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 personnes professionnelles mises à pied et des personnes professionnelles mises 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 personnes professionnelles 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 personne professionnelle 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) Les parties négociantes mettent sur pied un Comité paritaire qui a pour mandat:
 - 1) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
 - 2) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat en ce qui concerne le personnel des collèges.

5-7.05

(suite)

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

I- Assignation provisoire d'une personne professionnelle à une autre catégorie de personnel

5-8.01

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

5-8.02

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne professionnelle et le Collège.

5-8.03

Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle est assignée s'appliquent à la personne professionnelle visée.

5-8.04

Une personne professionnelle ne peut être assignée provisoirement qu'à temps complet et à une seule catégorie de personnel à la fois. Lorsqu'elle est assignée à la catégorie de personnel enseignant, elle a, pour la durée de l'assignation, une charge équivalente à celle d'une enseignante ou un enseignant à temps complet.

5-8.05

Au terme de son assignation provisoire, la personne professionnelle, si elle n'est pas une personne professionnelle mise en disponibilité, reprend son poste avec tous ses droits et privilèges, comme si elle n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

Au terme de son assignation provisoire, la personne professionnelle mise en disponibilité réintègre sa catégorie de personnel avec tous les droits et privilèges dont bénéficie une personne professionnelle mise en disponibilité, comme si elle n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

5-8.06

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

5-8.07

Pendant qu'elle est en assignation provisoire, la personne professionnelle demeure soumise aux dispositions relatives au remplacement prévues à l'article 5-6.00. Si, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, elle doit accepter un poste, elle n'est pas tenue de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

II- Assignment provisoire d'une employée ou un employé d'une autre catégorie de personnel à titre de personne professionnelle occasionnelle

5-8.08

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

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

5-8.09

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

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

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

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

Article 5-9.00 Projet spécifique de plus de six (6) mois

5-9.01

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

- a) la personne professionnelle régulière à l'emploi du Collège;
- b) la personne professionnelle temporaire à l'emploi du Collège qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi;
- c) la personne professionnelle temporaire qui n'est pas visée par la clause 5-5.08 et qui a travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant la décision du Collège;
- d) l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel qui serait assigné provisoirement.

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. 1977, c. C-29), les parties négociantes se rencontrent afin de convenir d'un protocole relatif aux personnes professionnelles visées par cette fermeture. À défaut d'entente, les personnes professionnelles visées sont déclarées en surplus et les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent.

Article 5-11.00 Changement technologique

5-11.01

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

5-11.02

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

Article 5-12.00 Échange inter-collèges

5-12.01

Deux (2) personnes professionnelles 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) personnes professionnelles régulières ayant acquis la permanence;
- b) chacune des personnes professionnelles visées 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 (1) 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.

5-12.02

Ces personnes professionnelles sont couvertes par les dispositions suivantes lors de l'échange:

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

5-12.03

A moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge de la personne professionnelle.

5-12.04

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 avis d'au moins deux (2) mois à cet effet.

5-12.05

Après la durée maximale prévue à l'alinéa c) de la clause 5-12.01, si les deux (2) personnes professionnelles sont d'accord et si les deux (2) Collèges visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des Collèges et ce, sans ouverture de poste.

Dans ce cas, la personne professionnelle est considérée 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 5-13.00 Recyclage

5-13.01

Le recyclage prévu au présent article s'applique exclusivement à la personne professionnelle permanente. Il peut survenir soit lors de la mutation d'une personne professionnelle soit lors du remplacement dans son Collège d'une personne professionnelle mise en disponibilité.

5-13.02

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

5-13.03

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

5-13.04

La personne professionnelle doit réussir son recyclage dans les délais convenus à défaut de quoi elle est automatiquement mise en disponibilité. Le Collège peut vérifier la réussite de la personne professionnelle en recyclage.

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 Classification

6-1.01

Toute personne professionnelle à l'emploi du Collège à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifiée dans un corps d'emplois selon le plan de classification.

Toutefois, la personne professionnelle 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 est classifiée est réputée posséder ces qualifications.

6-1.02

La personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifiée dans l'un ou l'autre des corps d'emplois prévus au plan de classification conformément aux attributions et aux qualifications requises.

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

6-1.03

Le Collège peut attribuer à une personne professionnelle des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, la personne professionnelle est classifiée dans le corps d'emplois où elle est assignée pour plus de la moitié de son temps.

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

6-1.04

La personne professionnelle 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 personne professionnelle devait être classifiée 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 personne professionnelle ne correspondent pas à ce corps d'emplois, le Collège doit:

6-1.05

(suite)

a) reclassifier la personne professionnelle dans un autre corps d'emplois

ou

b) maintenir la personne professionnelle dans le corps d'emplois que cette dernière a contesté et rendre le contenu du poste conforme au corps d'emplois prévu au plan de classification.

6-1.06

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

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, les personnes professionnelles ont vingt (20) jours ouvrables, à partir du moment où le Collège les informe, pour demander d'être reclassifiées et reclassées, s'il y a lieu.

6-2.07

Le réajustement du traitement de la personne professionnelle reclassifiée et reclassée en vertu des dispositions de la clause 6-2.06 est rétroactif à la date où la personne professionnelle a demandé d'être reclassifiée et reclassée.

Article 6-3.00 Classement

6-3.01

La personne professionnelle est classée selon sa classification dans l'échelle de traitement telle qu'établie à l'annexe " " selon les dispositions du chapitre 6-0.00.

6-3.02

Le classement de la personne professionnelle visée à la clause 6-1.02 se fait selon les dispositions des articles 6-3.00, 6-4.00 et 6-5.00.

La personne professionnelle possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées pertinentes à l'exercice de ses fonctions est classée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établi à l'article 6-6.00.

6-3.03

La personne professionnelle sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classée 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 son équivalent constituent une année d'expérience.

6-4.02

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

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 personne professionnelle ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience comme enseignante ou enseignant que lorsqu'elle 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 personne professionnelle a enseigné à plus d'un niveau, sans toutefois avoir enseigné le nombre d'heures minimum requis qui lui permettait d'obtenir l'équivalent d'une (1) année à temps partiel, dans l'un ou l'autre de ces niveaux d'enseignement, ses heures d'enseignement aux niveaux collégial et universitaire sont transformées en heures équivalentes de niveaux primaire et secondaire par l'application des facteurs suivants:

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

6-4.03
(suite)

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

6-4.04

Sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00, la personne professionnelle 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. Cependant, les périodes d'expérience d'un (1) mois ou plus s'accumulent jusqu'à constituer une (1) année.

Article 6-5.00 Reconnaissance de la scolarité

6-5.01

Une (1) année supérieure d'études complétée dans une institution reconnue et réussie dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification et ce, quel que soit le nombre d'années de scolarité rattachées à ce diplôme, équivaut à deux (2) années d'expérience pertinente.

6-5.02

L'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise (diplôme de deuxième cycle) ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience pertinente tant et aussi longtemps que la personne professionnelle n'a pas obtenu cette maîtrise ou ce doctorat.

6-5.03

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

6-5.04

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

6-5.05

Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté pour fins d'expérience.

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 personne professionnelle 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 personne professionnelle demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'éducation dans lequel elle aurait été transférée ou replacée 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 personne professionnelle, les motifs de ce refus dans les quinze (15) jours de la date où elle 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 Période du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1988 est majoré¹, avec effet au 1^{er} janvier 1989, d'un pourcentage égal à 4,0%. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} janvier 1989 au 31 décembre 1989 sont ceux apparaissant à l'annexe "J".

6-7.02 Période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1989 est majoré¹, avec effet au 1^{er} janvier 1990, d'un pourcentage égal à 5,13%². Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} janvier 1990 au 31 décembre 1990 sont ceux apparaissant à l'annexe "J".

6-7.03 Période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1990 est majoré¹, avec effet au 1^{er} janvier 1991, d'un pourcentage de 5,0%. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1^{er} janvier 1991 au 31 décembre 1991 sont ceux apparaissant à l'annexe "J".

¹ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de corps d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux corps d'emplois et des modifications au plan de classification.

² Ce pourcentage de majoration correspond à la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour le Canada de décembre 1989 par rapport à celui de décembre 1988, tel que publié par Statistique Canada.

6-7.04 Forfaitaire au 1er juillet 1991

S'il y a lieu, s'ajoutera à chacun des taux de traitement et à chacun des échelons des échelles de traitement en vigueur le 1^{er} juillet 1991 un montant forfaitaire équivalent à un maximum de 1,0% de chaque taux et de chaque échelon correspondant. Ce pourcentage maximum de 1,0% sera établi de la façon suivante:

$$\text{Pourcentage maximum applicable} = \left[\left[\frac{\text{IPC de juin 1991} - \text{IPC de juin 1990}^1}{\text{IPC de juin 1990}} \right] \times 100 \right] - 5$$

où IPC = indice des prix à la consommation pour le Canada, tel que publié par Statistique Canada.

L'application du montant forfaitaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de juin 1991.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, du 1^{er} juillet 1991 au 30 juin 1992, au prorata des heures rémunérées pour la période de paie, à l'exclusion du temps supplémentaire.

Toute personne professionnelle qui change de taux de traitement, d'échelon ou d'échelle de traitement après le 1^{er} juillet 1991 a droit au montant forfaitaire rattaché à ce nouveau taux de traitement, échelon ou échelle de traitement, à compter du jour du changement et ce, jusqu'au 30 juin 1992.

¹ Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Article 6-8.00 Personnes professionnelles hors échelle

6-8.01

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

6-8.02

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-8.01 a pour effet de situer au 1er janvier une personne professionnelle qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne professionnelle l'atteinte du niveau de cet échelon.

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 personne professionnelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-8.01 et 6-8.02, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

6-8.04

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

Article 6-9.00 Dispositions particulières

6-9.01

Le 1^{er} janvier 1990, les échelles de traitement sont modifiées par l'ajout à l'échelon 18 d'un montant de 350,00\$ sur une base annuelle. Les échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1^{er} janvier 1990 au 31 décembre 1990 sont celles apparaissant à l'annexe "J".

6-9.02

Pour la personne professionnelle classée, au 31 décembre 1989, à l'échelon 18 de son échelle de traitement et qui, à cette date, bénéficie d'un montant forfaitaire découlant de la convention collective 1986-1988, ce montant forfaitaire est réduit, au 1^{er} janvier 1990, de 350,00\$. Le montant résultant est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-9.03

Pour la personne professionnelle dont l'échelle de traitement actuelle serait ajustée à la hausse en vertu de l'annexe "K", le montant forfaitaire est réduit du montant d'ajustement convenu:

6-9.04

Le montant forfaitaire résiduel est maintenu jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

Article 6-10.00 Primes de rétention et de responsabilité

6-10.01

Les personnes professionnelles engagées avant le 31 décembre 1991 dont le lieu de travail se situe dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier bénéficient d'une prime de rétention équivalente à huit pour cent (8%) de leur traitement. Cette prime est versée en un seul montant ou répartie à chaque période de paie, après entente entre le Collège et le Syndicat, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

6-10.02

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 personne professionnelle chargée de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes professionnelles.

Article 6-11.00 Rétroactivité

6-11.01

À titre de rétroactivité due en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective, la personne professionnelle à l'emploi du Collège à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, a droit à la différence, si elle est positive, entre les deux (2) montants suivants:

- la rémunération totale qui lui aurait été versée entre le 1er janvier 1989 et la date de l'entrée en vigueur de la convention collective par application des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective et ce, compte tenu de la durée de ses services au cours de cette même période

et

- la rémunération totale qui lui a été versée pour la même période.

6-11.02

La personne professionnelle qui a été à l'emploi du Collège comme personne professionnelle entre le 1er janvier 1989 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective mais qui ne l'est plus à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, a droit à la rétroactivité prévue à la clause 6-11.01, compte tenu de la durée de ses services au cours de cette période.

Toutefois, cette somme n'est exigible que si la personne professionnelle en fait la demande par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expédition, par le Collège au Syndicat, d'une liste des personnes professionnelles visées par la présente clause.

6-11.03

Aux fins d'application de la clause 6-11.01, la rémunération totale qui y est prévue comprend le traitement, les primes prévues à l'article 6-12.00 de l'Entente 1986-88, ainsi que les montants versés à titre de paiement des heures de travail supplémentaires.

6-11.04

La personne professionnelle ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement depuis le 1er janvier 1989 se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions des clauses 6-11.01, 6-11.02 et 6-11.03 selon le prorata qui lui est appliqué en vertu du régime d'assurance-traitement prévu à l'Entente 1986-88.

6-11.05

Les sommes dues à titre de rétroactivité par application du présent article sont versées dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la signature de la convention collective dans les cas prévus à la clause 6-11.01 et dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la demande prévue à la clause 6-11.02 dans les cas visés par cette clause. En cas de décès de la personne professionnelle, ces sommes sont exigibles par les ayants droit.

CHAPITRE 7-0.00 ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 Allocation aux fins de perfectionnement local

7-1.01

Un montant de 75,00\$ est alloué au Collège pour chaque personne professionnelle régulière à temps complet par année financière à compter de celle qui débute le 1er juillet 1990.

De plus, pour la période du 1er janvier 1990 au 30 juin 1990, le Collège alloue pour chaque personne professionnelle régulière à temps complet un montant de 4,00\$.

7-1.02

La moitié du montant prévu à la clause 7-1.01 est réservée au perfectionnement lié au changement technologique.

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

7-1.03

Ce montant peut être majoré par le Ministère après consultation du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnelles et professionnels (C.C.P.P.P.) aux fins de réalisation de projets particuliers de perfectionnement local. Les sommes ainsi allouées sont prises à même le montant déterminé à la clause 7-2.03.

7-1.04

Le solde du montant prévu 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.

Article 7-2.00 Allocation aux fins de perfectionnement provincial

7-2.01

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

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, sauf pour l'année financière 1989-90 où les montants affectés sont maintenus.

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, sauf pour l'année 1989-90 pour laquelle les montants engagés sont maintenus, est constitué aux fins des frais de déplacement et de séjour pour les personnes professionnelles qui poursuivent des activités de perfectionnement en dehors de la zone de leur Collège et des frais afférents à l'organisation d'activités de perfectionnement où il ne peut y avoir un nombre minimal de personnes professionnelles pour la formation d'un groupe.

Pour la période du 1er janvier 1990 au 30 juin 1990, 6 340,00\$ sont versés au fonds provincial prévu à l'alinéa précédent.

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 personne professionnelle;
- 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 personnes professionnelles.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 8-1.00 Semaine et heures de travail

8-1.01

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

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

Article 8-2.00 Heures de travail supplémentaires

8-2.01

Les heures de travail supplémentaires sont compensées à taux simple.

Article 8-3.00 Nombre de jours fériés payés

8-3.01

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

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

Article 8-4.00 Acquisition des vacances

8-4.01

Toute personne professionnelle 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:

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

8-4.02

La personne professionnelle qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) ouvrables 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'absence 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 personne professionnelle à l'emploi d'un Collège au moment de la date d'entrée en vigueur des présentes stipulations qui, en vertu du régime en vigueur au Collège à cette date, bénéficie d'un nombre de jours de vacances annuelles supérieur à celui dont elle 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 DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours
ouvrables où la
personne profession-
nelle 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	

Article 8-5.00 Congés sociaux

8-5.01

La personne professionnelle bénéficie, sur demande au Collège ou à sa représentante ou 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 dont le jour des funérailles si la défunte ou le défunt résidait au domicile de la personne professionnelle. Le jour des funérailles, si la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne professionnelle;
- f) le jour du déménagement;
- g) toute personne professionnelle mise en quarantaine par une autorité médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;
- h) tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible qui oblige une personne professionnelle à s'absenter de son travail: le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne professionnelle.

8-5.02

Dans les cas visés aux alinéas b), d) et e) de la clause 8-5.01, la personne professionnelle bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle à même la banque de congés-maladie monnayables ou non monnayables, s'il y a lieu, prévus à l'article 8-8.00 de la convention collective et ce, après avis au Collège.

8-5.04

La personne professionnelle qui est appelée à agir à titre de juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement. La personne professionnelle qui agit en qualité de témoin expert remet au Collège la rémunération qu'elle 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 la personne professionnelle à l'emploi du gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au Collège. Cette réserve pourra être utilisée selon les modalités suivantes:

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

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.

8-6.02

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 personne professionnelle excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.

8-6.04

A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était resté au travail.

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 service¹ avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à 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-

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

8-6.10
(suite)

chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%)² de son traitement hebdomadaire de base³;

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

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 prestation 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. A cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse E.I.C..

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel 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 prévalu d'une telle suspension.

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

³ On entend par "traitement hebdomadaire de base" le traitement régulier de la professionnelle incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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 avant le début de son congé de maternité 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 n'est pas éligible aux 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 avant le début de son congé de maternité 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 n'est pas éligible aux 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, Education, 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;
 - La Société des loteries et courses du Québec;
 - La Société des traversiers du Québec;
 - La Société immobilière du Québec;
 - Le Musée du Québec;
 - Le Musée de la Civilisation;
 - Le Musée d'Art contemporain de Montréal;
 - La Société des établissements de plein air du Québec;
 - La 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.

8-6.12

(suite)

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;

Les dispositions de l'alinéa d) de la présente clause constituent une des stipulations expresses visées à la clause 8-6.04.

8-6.13

L'allocation de congé de maternité⁴ 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;

⁴ Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360,00\$).

8-6.14

(suite)

- 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.

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

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

Section III

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

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.

8-6.19

(suite)

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

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) jours⁵.

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.

⁵ 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un (1) congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables sauf s'il s'agit d'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint.

8-6.24

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 8-6.22, la personne professionnelle 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.

Toutefois, le traitement hebdomadaire de la personne professionnelle à temps partiel est établi selon les dispositions de l'alinéa d) de la clause 8-6.12.

8-6.25

La personne professionnelle 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 personne professionnelle peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

8-6.25

(suite)

La personne professionnelle 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 personne professionnelle en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement, la personne professionnelle 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 personne professionnelle bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-6.27

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne professionnelle en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines.
- b) La personne professionnelle à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à un (1) changement de son congé sans traitement en congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas. La personne professionnelle 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.

- c) La personne professionnelle qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont 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 du professionnel n'est pas une salariée du secteur public, le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment 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.

8-6.28

Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle accumule son ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurance 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 personne professionnelle 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 régie par les règles applicables à la personne professionnelle temps partiel.

8-6.29

La personne professionnelle 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

À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne professionnelle peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficiés si elle avait alors été au travail.

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

Congés pour responsabilités parentales

8-6.29B

Sous réserve du troisième alinéa de la clause 8-6.05, un congé spécial sans traitement d'une durée de vingt (20) semaines est accordé au professionnel qui fait la preuve qu'il est raisonnable pour lui de demeurer à la maison pour prendre soin du nouveau-né en raison d'une incapacité telle de sa conjointe, qu'elle ne peut prendre soin de l'enfant, ou en raison du décès de celle-ci. Durant le congé spécial visé au présent alinéa, le professionnel bénéficie des avantages prévus par la clause 8-6.14 pour autant qu'il y ait normalement droit et par la clause 8-6.18.

8-6.29C

Suite à un avis écrit de vingt (20) jours ouvrables, un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne professionnelle dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne professionnelle.

Dispositions diverses

8-6.30

Les congés visés à la clause 8-6.22, au premier alinéa de la clause 8-6.25, au premier alinéa de la clause 8-6.27 et à la clause 8-6.29B 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 personne professionnelle. Dans le cas d'une personne professionnelle à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle, 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 personne professionnelle 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 personne 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 personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

8-6.32

La personne professionnelle 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 est considérée comme ayant démissionné.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt (20) jours ouvrables avant son retour.

8-6.33

Le professionnel qui prend le congé de paternité prévu par la clause 8-6.21 ou la personne professionnelle 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 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 personne 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 prévaluée 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 Congés pour charge publique

8-7.01

Toute personne professionnelle 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 le désire.

En cas de défaite, la personne professionnelle réintègre son poste à la fin du congé.

8-7.02

Toute personne professionnelle, élue à la fonction de députée ou député fédéral ou provincial, est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour de son élection.

Cette personne professionnelle 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 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.

8-7.03

Toute personne professionnelle, élue à une fonction civique autre que députée ou 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 en fasse la demande au Collège dans un délai raisonnable. Cette personne professionnelle reprend son poste sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00 en autant qu'elle 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 personne professionnelle 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.

8-7.04

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

8-7.05

La personne professionnelle visée aux clauses 8-7.01, 8-7.02, 8-7.03 et 8-7.06 peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite prévus à la convention collective à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent.

Si la personne professionnelle décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, elle 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 personne professionnelle et le Collège.

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

Quant au régime de retraite, la personne professionnelle pourra se prévaloir des dispositions de la loi.

8-7.06

Le Collège reconnaît à la personne professionnelle le droit d'être nommée sur une commission d'enquête gouvernementale et la personne professionnelle ainsi choisie bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Article 8-8.00 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-8.01

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

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

8-8.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne professionnelle, tels que définis 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 personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle 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 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 fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

8-8.03

- a) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne professionnelle 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 personne professionnelle qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir présenté un certificat médical de son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après s'être entendue avec le Collège, bénéficier d'une période de réadaptation durant laquelle elle exerce à temps partiel toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

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

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

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

8-8.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours¹ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne professionnelle n'établisse à la satisfaction du Collège ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

8-8.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne professionnelle elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des

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

8-8.05

(suite)

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 personne professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

8-8.06

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 personne professionnelle continuant 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.

8-8.07

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

II - COMITÉ PARITAIRE

8-8.08

A 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.

8-8.09

Le Comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la Juge 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.

8-8.10

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.

8-8.11

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

- a) l'information aux nouvelles personnes professionnelles;
- b) l'inscription des nouvelles personnes professionnelles;
- 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.

8-8.12

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

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

8-8.13

Le Comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes ou 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

8-8.13

(suite)

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.

8-8.14

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

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

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

8-8.15

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

8-8.16

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

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux 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 personne professionnelle n'est pas une participante ou un participant; de

8-8.16
(suite)

même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une participante ou un participant.

8-8.17

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

8-8.18

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires 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.

8-8.19

Les honoraires et les dépenses des membres du Comité sont à la charge des parties négociantes qu'elles ou ils représentent mais leur employeur leur verse néanmoins leur salaire régulier.

III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

8-8.20

La personne professionnelle à temps complet, visée à l'alinéa a) de la clause 8-8.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de 6 400\$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour la personne professionnelle visée à l'alinéa b) de la clause 8-8.01 des présentes stipulations.

8-8.21

La clause 8-8.20 ne s'applique pas à la personne professionnelle qui bénéficie d'un montant d'assurance-vie supérieur à celui auquel elle aurait droit par application de la clause 8-8.20, lorsque telle assurance-vie découle d'un régime collectif d'assurance-vie auquel le Collège contribue.

IV - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

8-8.22

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, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance,

8-8.22

(suite)

les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne professionnelle assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

8-8.23

A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à toute personne professionnelle 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 1er avril 1990 sous réserve des montants déjà engagés en vertu de l'Entente 1986-1988.

B) Malgré les dispositions de la clause 8-8.23 A), 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.

8-8.24

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

8-8.25

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

8-8.26

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

8-8.27

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

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
 - qu'il est devenu impossible qu'elle continue d'être assurée,
 - qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) subordonnement 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.

8-8.28

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

- la cotisation des personnes professionnelles 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 et retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes professionnelles eu égard à l'extension du régime aux retraitées et retraités soit clairement identifiée comme telle.

V - ASSURANCE-TRAITEMENT

8-8.29

Subordonnement aux dispositions des présentes, une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente 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 recevrait si elle 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

8-8.29

(suite)

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.

8-8.30

Le traitement de la personne professionnelle, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-8.29, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas de la personne professionnelle à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche la personne professionnelle pour sa semaine régulière de travail.

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

8-8.31

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne professionnelle 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 régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle 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 8-8.29, elle 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 ou au prestataire le statut de personne professionnelle ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

8-8.32

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

8-8.32

(suite)

- 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 8-8.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., assurance-chômage); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la R.A.A.Q.; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

8-8.33

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

- a) la personne professionnelle reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100%) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident. La personne professionnelle 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 8-8.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 8-8.29 paragraphe b) ou c) le cas échéant;
- c) tant et aussi longtemps qu'une personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne professionnelle 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 personne professionnelle doit, s'il y a lieu, signer les formules pour permettre un tel remboursement;

8-8.33

(suite)

- 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 personne professionnelle n'est pas affectée par une telle absence et la personne professionnelle sera considérée 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 primés d'assurances collectives et le montant de la cotisation syndicale.

8-8.34

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

8-8.35

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

8-8.36

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

8-8.37

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

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que la personne professionnelle 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 personne professionnelle néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

8-8.37

(suite)

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

8-8.38

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne professionnelle absente 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 personne professionnelle est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne professionnelle relativement à toute absence: le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne professionnelle lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne professionnelle qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail: le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne professionnelle 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 personne professionnelle, 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.

8-8.39

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

8-8.40

a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne professionnelle à temps complet à son emploi et couverte 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 8-8.29 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 1er septembre de chaque année.

b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une personne professionnelle qui n'est pas remplacée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.

8-8.40

(suite)

c) La personne professionnelle qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er 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 personne professionnelle 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.

8-8.41

Si une personne professionnelle devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 8-8.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une personne professionnelle quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 8-8.40 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité (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.

8-8.42

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

8-8.43

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une personne professionnelle a droit soit à la prestation prévue à l'Entente 1986-1988, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 8-8.29, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles la personne professionnelle peut avoir droit selon les dispositions de la clause 8-8.29. Les personnes professionnelles invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couvertes par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles débutent une nouvelle période d'invalidité. Pour ces dernières, entre temps, les dispositions de la clause 8-8.40 s'appliquent.

8-8.44

Les personnes professionnelles qui bénéficiaient de jours de congés-maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 31 octobre 1974 en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un protocole d'entente avec le gouvernement ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er novembre 1974. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 31 octobre 1974 et porte intérêt au taux de 5%

8-8.44

(suite)

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 personne professionnelle peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieur comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (R.R.E., R.R.F. et R.R.E.G.O.P.).

8-8.45

Les jours de congés-maladie monnayables, prévus à la clause 8-8.44 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 personne professionnelle 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 8-8.44 sont réputés utilisés au 31 octobre 1974 lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

8-8.46

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

8-8.47

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

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 8-8.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les jours non monnayables au crédit de la personne professionnelle.

Article 8-9.00 Evaluation des activités professionnelles

8-9.01

Toute évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle 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 de la personne professionnelle sur cette évaluation.

8-9.02

Toute évaluation défavorable des activités professionnelles de la personne professionnelle 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 de la personne professionnelle de même que, s'il y a lieu, les commentaires de la personne professionnelle s'y rapportant.

Article 8-10.00 Congé à traitement différé ou anticipé

8-10.01 But du régime

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

8-10.02 Nature du régime

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

8-10.03 Durée du régime

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

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 8-10.13, 8-10.16 et 8-10.17.

8-10.04 Durée du congé

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

8-10.05 Admissibilité au régime

Est admissible au régime:

- la personne professionnelle régulière qui a acquis la permanence;
- la personne professionnelle régulière non permanente, sous réserve qu'elle ne peut bénéficier de la période de congé qu'à compter de la date d'acquisition de la permanence;
- la personne professionnelle régulière à temps partiel, sous réserve qu'elle ne peut bénéficier de la période de congé qu'à la dernière année de participation au régime.

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

8-10.06 Conditions d'obtention

La personne professionnelle 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.

8-10.07 Retour

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

8-10.08 Traitement

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

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

8-10.09 Conditions de travail

Pendant la période de travail, la personne professionnelle fournit une prestation de travail comme si elle ne participait pas au régime.

8-10.10

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

8-10.11 Régime de retraite

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

8-10.11

(suite)

La contribution de la personne professionnelle 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.

8-10.12 Cessation d'emploi ou désistement du régime

Advenant qu'une personne professionnelle cesse d'être à l'emploi du Collège, prene 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 personne professionnelle a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle 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 8-10.08;
- b) si la personne professionnelle n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne professionnelle ou le Collège s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne professionnelle durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne professionnelle pendant la période de travail en application de la clause 8-10.08. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne professionnelle. S'il est positif, la personne professionnelle rembourse ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne professionnelle 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 personne professionnelle pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue 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 personne professionnelle.

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

8-10.13 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne professionnelle 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 8-10.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

8-10.13

(suite)

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

8-10.14 Mise en disponibilité

Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que la personne professionnelle soit remplacée. Au moment du remplacement, si le régime n'est pas terminé, la personne professionnelle peut, par entente avec le Collège où elle est remplacée, compléter le régime. A défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions de la clause 8-10.12 s'appliquent.

8-10.15 Décès

Advenant le décès de la personne professionnelle pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 8-10.12 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

8-10.16 Assurance-traitement

Advenant qu'une personne professionnelle devienne invalide au sens de l'article 8-8.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent:

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

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

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

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

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

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

8-10.16 c)

(suite)

dans ce cas, la personne professionnelle peut choisir l'une des options suivantes:

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne professionnelle 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 personne professionnelle aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;
 - ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite;
- d) l'invalidité dure plus de deux (2) ans:

durant les deux (2) premières années, la personne professionnelle sera traitée tel qu'il est prévu précédemment. A la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et:

- i) si la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

8-10.17 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 hebdomadaire de base) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la personne professionnelle enceinte 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.

8-10.18 Disposition particulière

Dans tous les cas où la personne professionnelle ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première

8-10.18

(suite)

(1ère) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**CHAPITRE 9-0.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE SUR LES STI-
PULATIONS NEGOCIEES ET AGREES A L'ECHELLE NATIONALE**

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

9-1.04

La personne professionnelle 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 personnes professionnelles prises 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle concernée 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 personne professionnelle concernée 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

9-1.07

(suite)

ou représentants des parties sont les mêmes que celles ou ceux habilités à les représenter au comité de relations de travail et la personne professionnelle concernée 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 personne professionnelle concernée 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 formules prévues 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.

9-1.11

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

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) assesseures ou assesseurs.

9-2.05

La première présidente ou le premier président ou la greffière 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. A cet effet, les parties négociantes se garantissent mutuellement deux (2) jours d'audition pour chacun des mois suivants: septembre, octobre, novembre, février, mars, avril et mai;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08.

9-2.05

(suite)

Le greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégéps 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 habilitées à nommer une ou un arbitre désignent s'il y a lieu une assesseure ou un 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

Sous réserve de la clause 9-2.04, les griefs soumis à l'arbitrage en vertu des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale sont décidés par une ou un arbitre unique désigné par la première présidente ou le premier président parmi les personnes suivantes:

MÉNARD, Jean-Guy (premier président)

BLOUIN, Rodrigue

DURAND, Jean-Yves

FERLAND, Gilles

FRUMKIN, Harvey

LAVOIE, Jean-Marie

LUSSIER, Jean-Pierre

MORENCY, Jean M.

MORIN, Fernand

TOUSIGNANT, Lise

Les parties négociantes peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

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:

FERLAND, Gilles

LUSSIER, Jean-Pierre

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.

9-2.09

(suite)

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 de ses assesseurs ou assessesurs.

9-2.11

Dans les cas d'arbitrage avec deux (2) assessesurs ou assessesurs, l'arbitre, seule ou seul ou avec l'assesseur ou l'assesseur d'une seule partie, ne procédera pas, sauf si une (1) assessesseur ou un (1) assessesur, 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 sept (7) jours 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 appropriées.

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 du 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 personne professionnelle aura droit au montant total auquel elle 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 à la même arbitre ou au

9-2.17

(suite)

même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. L'arbitre peut ordonner que les sommes dues à la personne professionnelle 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 assesseures ou assesseurs s'il y a lieu. Lorsque l'arbitre est assisté d'assesseures ou 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 soixante (60) jours 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 cégéps et le Ministère peuvent intervenir et faire à l'arbitre toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

9-2.24

À 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. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé tels services.

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, la partie syndicale négociante 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:

- Champ d'application (Article 2-1.00)
- Poste de personne professionnelle à combler (Article 5-3.00)
- Surplus de personnel (Article 5-4.00)

Les honoraires de l'arbitre ne sont versés qu'après dépôt au greffe des 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 personne professionnelle quitte son emploi au Collège et qu'un grief la 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.

10-1.03

L'utilisation des mots "la personne professionnelle" dans toute désignation d'un professionnel et l'utilisation des genres féminin et masculin dans la désignation de toute autre 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.

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 personne professionnelle d'un (1) exemplaire de la présente entente. Cent (100) exemplaires de ce document sont remis à la partie syndicale négociante.

Article 10-3.00 Entrées en vigueur et durée

10-3.01

Sous réserve des clauses 10-3.03 et 10-3.04, la présente convention prend effet le 1er janvier 1989 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991.

10-3.02

Sous réserve des clauses 10-3.03 et 10-3.04, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

10-3.03

Les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1er janvier 1989:

- Article 6-7.00 - Traitement et échelles de traitement
- Article 6-8.00 - Personnes professionnelles hors échelle
- Article 6-9.00 - Dispositions particulières
- Article 6-10.00 - Primes de rétention et de responsabilité
- Article 6-11.00 - Rétroactivité
- Annexe "J" - Taux et échelles de traitement
- Annexe "M" - Primes pour disparités régionales

10-3.04

Les dispositions suivantes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective sous réserve des dispositions transitoires qui y sont prévues:

- Chapitre 1-0.00 - Définitions
- Chapitre 2-0.00 - Champ d'application, reconnaissance, non-discrimination et accès à l'égalité
- Chapitre 3-0.00 - Prerogatives syndicales
- Chapitre 4-0.00 - Participation
- Chapitre 5-0.00 - Sécurité d'emploi
- Chapitre 6-0.00 - Conditions de traitement, sauf les articles 6-7.00, 6-8.00, 6-9.00, 6-10.00 et 6-11.00
- Chapitre 7-0.00 - Allocation aux fins de perfectionnement
- Chapitre 8-0.00 - Conditions de travail et avantages sociaux
- Chapitre 9-0.00 - Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage sur les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale
- Chapitre 10-0.00 - Dispositions générales
- Annexe "A" - Frais de déménagement
- 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
- Annexe "C" - Griefs portés à l'arbitrage
- Annexe "D" - Cas spéciaux
- Annexe "E" - Établissement prévu à la clause 3-2.03
- Annexe "F" - Classification - Cas particulier de la conseillère ou du conseiller en affaires étudiantes et de l'animatrice ou de l'animateur d'activités étudiantes
- Annexe "G" - Classification - Cas particulier de la ou du registraire

- Annexe "H" - Lettre d'intention concernant le corps d'emplois de conseillère ou conseiller à la vie étudiante
- Annexe "I" - Lettre d'intention concernant le corps d'emplois d'attachée d'administration ou d'attaché d'administration
- Annexe "K" - Lettre d'entente sur les relativités salariales
- Annexe "L" - Lettre d'entente concernant la majoration du 18e échelon
- Annexe "N" - Lettre d'intention relative au RREGOP
- Annexe "O" - Les droits parentaux
- Annexe "P" - Lettre d'entente relative aux lois sur l'assurance-chômage et sur les normes du travail

10-3.05

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.

ANNEXE "A"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01 Dispositions générales

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne professionnelle 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 personne professionnelle l'amène à changer de zone, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne professionnelle 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 et elles sont payées par le Collège qui engage la personne professionnelle.

1.03 Absence pour déménagement

Toute personne professionnelle 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. A cette occasion, le nouveau Collège rembourse à la personne professionnelle les frais de déplacement pour elle-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. A cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne professionnelle et de ses dépendantes et 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 personne professionnelle visée, 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 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle et de ses dépendantes et 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 personne professionnelle mariée déplacée ou de deux cents dollars (200 \$) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc.) à moins que cette personne professionnelle 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 personne professionnelle mariée déplacée est payable également à la personne professionnelle célibataire tenant logement.

1.08 Rupture de bail

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

1.09

Si la personne professionnelle choisit de sous-louer elle-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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle doit payer;
- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;

1.10

(suite)

- d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire au coût réel, le cas échéant.

1.11 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

Lorsque la maison de la personne professionnelle, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne professionnelle 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 personne professionnelle les dépenses suivantes à condition qu'elle 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 personne professionnelle et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13 Frais de transport

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille de la personne professionnelle mariée ne soit pas replacée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport de la personne professionnelle 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 personne professionnelle replacée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne professionnelle propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est replacée, 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 RATTACHE CHAQUE COLLEGE AUX
FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITE D'EMPLOI
ET DE LA SECURITE D'EMPLOI (1)

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

(1) Dans tous les cas, une personne professionnelle n'est pas tenue d'accepter un remplacement dans un collège où le personnel professionnel n'est pas syndiqué.

F.-X. GARNEAU	Région de Québec **
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES (CARLETON)	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES (GRANDE-RIVIÈRE)	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES (ILES-DE-LA-MADELEINE)	-
GRANBY	-
HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (St-Lambert), Ile de Montréal*, Edouard-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, Ile de Montréal*
MAISONNEUVE	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard- Montpetit, Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert)
MATANE	-
MONTMORENCY	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-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	Ile de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Montmorency
ST-FÉLICIEN	-
ST-HYACINTHE	Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (St-Lambert), Edouard-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	Ile de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Edouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
STE-FOY	Région de Québec **
SEPT-ILES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOREL-TRACY	-
TROIS-RIVIERES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX-MONTREAL	Ile de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard- Montpetit, Montmorency.

* Ile de Montréal: Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Rosemont, St-Laurent, Vanier, Vieux-Montréal.

** Région de Québec: Les collèges F.-X. Garneau, Limoilou, Sainte-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain (St. Lawrence), Rimouski (Centre de Québec de l'Institut maritime du Québec).

ANNEXE "C"

GRIEFS PORTÉS À L'ARBITRAGE

Les griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions d'une convention collective antérieure applicable aux personnes professionnelles des Collèges affiliés à l'A.S.P.P.C.Q., seront décidés conformément à ces dispositions.

Malgré ce qui précède et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront soumis à une ou un arbitre unique ou à une ou un arbitre assisté d'asseuses ou d'asseurs conformément aux dispositions des clauses 9-2.04 et 9-2.26 des présentes stipulations.

L'arbitre est désigné parmi celles et ceux dont les noms apparaissent à la clause 9-2.08.

ANNEXE "D"

CAS SPÉCIAUX

Par Collège, on entend également:

- Le Centre d'informatique des collèges d'enseignement général et professionnel du Saguenay/Lac Saint-Jean, institué au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., 1977, c. C-29) et désigné par Arvida dans l'annexe B.

ANNEXE "E"

ÉTABLISSEMENT PRÉVU A LA CLAUSE 3-2.03

Cégep de la Gaspésie et des Îles

- Campus Grande-Rivière un (1) délégué

ANNEXE "F"

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 personne professionnelle classifiée 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 personne professionnelle exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1er juin 1987.

Par entente avec le Collège, la conseillère ou le conseiller en affaires étudiantes ou l'animatrice ou l'animateur d'activités étudiantes peut être intégré dans le corps d'emplois de conseillère ou conseiller à la vie étudiante.

ANNEXE "G"

CLASSIFICATION - CAS PARTICULIER DE LA OU DU REGISTRAIRE

Malgré le premier paragraphe de la clause 6-1.01, la personne professionnelle classifiée 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 personne professionnelle exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 7 juin 1976.

ANNEXE "H"

LETRE D'INTENTION CONCERNANT LE CORPS D'EMPLOIS DE CONSEILLÈRE OU
CONSEILLER À LA VIE ÉTUDIANTE

La partie patronale négociante s'engage à modifier le plan de classification de façon à préciser les activités relatives aux trois (3) secteurs d'activités suivants du corps d'emplois de conseillère ou conseiller à la vie étudiante: vie socio-culturelle, sports et plein-air, vie économique.

À cette fin, la partie patronale négociante s'engage à rencontrer la partie syndicale négociante dans le cadre de la clause 2-2.01 dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective et à disposer de la question dans un délai maximal d'une (1) semaine à compter de la première rencontre.

ANNEXE "I"

LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LE CORPS D'EMPLOIS D'ATTACHÉE OU
ATTACHÉ D'ADMINISTRATION

La partie patronale négociante s'engage à réintroduire dans le plan de classification, rétroactivement au 1er septembre 1989, le corps d'emplois d'attachée ou attaché d'administration, tel qu'il apparaît au plan de classification du 1er juin 1987.

ANNEKE "J"

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

PÉRIODES DU: 1er janvier au 31 décembre 1989
1er janvier au 31 décembre 1990
1er janvier au 31 décembre 1991

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

BIBLIOTHÉCAIRE (35h00)

<u>ÉCHELONS</u>	<u>TAUX</u> <u>1989-01-01</u> <u>AU</u> <u>1989-12-31</u> <u>(\$)</u>	<u>TAUX</u> <u>1990-01-01</u> <u>AU</u> <u>1990-12-31</u> <u>(\$)</u>	<u>TAUX</u> <u>1991-01-01</u> <u>AU</u> <u>1991-12-31</u> <u>(\$)</u>
1	24 945,00	26 225,00	27 536,00
2	25 787,00	27 110,00	28 466,00
3	26 674,00	28 042,00	29 444,00
4	27 600,00	29 016,00	30 467,00
5	28 558,00	30 023,00	31 524,00
6	29 537,00	31 052,00	32 605,00
7	30 561,00	32 129,00	33 735,00
8	31 628,00	33 251,00	34 914,00
9	32 728,00	34 407,00	36 127,00
10	33 878,00	35 616,00	37 397,00
11	35 083,00	36 883,00	38 727,00
12	36 319,00	38 182,00	40 091,00
13	37 624,00	39 554,00	41 532,00
14	38 988,00	40 988,00	43 037,00
15	40 366,00	42 437,00	44 559,00
16	41 358,00	43 480,00	45 654,00
17	42 374,00	44 548,00	46 775,00
18	42 692,00	45 232,00	47 494,00

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

AGENTE OU AGENT D'INFORMATION (35h00)
ANIMATRICE OU ANIMATEUR DE PASTORALE (35h00)
CONSEILLÈRE OU CONSEILLER À LA VIE ÉTUDIANTE (35h00)
CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (35h00)
TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR SOCIAL OU AGENTE OU AGENT DE SERVICE SOCIAL (35h00)

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	25 674,00	26 991,00	28 341,00
2	26 538,00	27 899,00	29 294,00
3	27 429,00	28 836,00	30 278,00
4	28 320,00	29 773,00	31 262,00
5	29 277,00	30 779,00	32 318,00
6	30 265,00	31 818,00	33 409,00
7	31 281,00	32 886,00	34 530,00
8	32 863,00	34 549,00	36 276,00
9	33 911,00	35 651,00	37 434,00
10	35 025,00	36 822,00	38 663,00
11	36 147,00	38 001,00	39 901,00
12	37 310,00	39 224,00	41 185,00
13	38 541,00	40 518,00	42 544,00
14	39 787,00	41 828,00	43 919,00
15	41 110,00	43 219,00	45 380,00
16	42 121,00	44 282,00	46 496,00
17	43 157,00	45 371,00	47 640,00
18	44 023,00	46 631,00	48 963,00

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE (35h00)
ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION (35h00)
SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT (35h00)
CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN MESURE ET ÉVALUATION (35h00)

ÉCHELONS	Taux	Taux	Taux
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	25 981,00	27 314,00	28 680,00
2	26 848,00	28 225,00	29 636,00
3	27 778,00	29 203,00	30 663,00
4	28 742,00	30 216,00	31 727,00
5	29 742,00	31 268,00	32 831,00
6	30 774,00	32 353,00	33 971,00
7	31 841,00	33 474,00	35 148,00
8	33 531,00	35 251,00	37 014,00
9	34 728,00	36 510,00	38 336,00
10	35 988,00	37 834,00	39 726,00
11	37 277,00	39 189,00	41 148,00
12	38 639,00	40 621,00	42 652,00
13	40 060,00	42 115,00	44 221,00
14	41 531,00	43 662,00	45 845,00
15	43 059,00	45 268,00	47 531,00
16	44 119,00	46 382,00	48 701,00
17	45 203,00	47 522,00	49 898,00
18	47 130,00	49 898,00	52 393,00

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUEL (35h00)

ANALYSTE (35h00)

CONSEILLÈRE OU CONSEILLER D'ORIENTATION OU CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN
FORMATION SCOLAIRE (35h00)

CONSEILLÈRE OU CONSEILLER PÉDAGOGIQUE (35h00)

PSYCHOLOGUE OU CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN RÉÉDUCATION (35h00)

ÉCHELONS	Taux	Taux	Taux
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	26 894,00	28 274,00	29 688,00
2	27 884,00	29 314,00	30 780,00
3	28 918,00	30 401,00	31 921,00
4	30 015,00	31 555,00	33 133,00
5	31 133,00	32 730,00	34 367,00
6	32 288,00	33 944,00	35 641,00
7	33 528,00	35 248,00	37 010,00
8	35 405,00	37 221,00	39 082,00
9	36 755,00	38 641,00	40 573,00
10	38 165,00	40 123,00	42 129,00
11	39 633,00	41 666,00	43 749,00
12	41 153,00	43 264,00	45 427,00
13	42 743,00	44 936,00	47 183,00
14	44 405,00	46 683,00	49 017,00
15	46 159,00	48 527,00	50 953,00
16	47 295,00	49 721,00	52 207,00
17	48 458,00	50 944,00	53 491,00
18	48 821,00	51 676,00	54 260,00

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

ANIMATRICE OU ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES (35h00)*

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	25 674,00	26 991,00	28 341,00
2	26 538,00	27 899,00	29 294,00
3	27 429,00	28 836,00	30 278,00
4	28 320,00	29 773,00	31 262,00
5	29 277,00	30 779,00	32 318,00
6	30 265,00	31 818,00	33 409,00
7	31 281,00	32 886,00	34 530,00
8	32 863,00	34 549,00	36 276,00
9	33 911,00	35 651,00	37 434,00
10	35 025,00	36 822,00	38 663,00
11	36 147,00	38 001,00	39 901,00
12	37 310,00	39 224,00	41 185,00
13	38 541,00	40 518,00	42 544,00
14	39 787,00	41 828,00	43 919,00
15	41 110,00	43 219,00	45 380,00
16	42 121,00	44 282,00	46 496,00
17	43 157,00	45 371,00	47 640,00
18	44 023,00	46 631,00	48 963,00

* CE CORPS D'EMPLOIS NE FAIT PLUS PARTIE DU PLAN DE CLASSIFICATION. IL N'EST MAINTENU, AVEC LE TRAITEMENT ÉVOLUTIF AFFÉRENT, QUE POUR LES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS QUI Y ÉTAIENT CLASSÉS À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET QUI NE SERONT PAS RECLASSÉS DANS UN AUTRE CORPS D'EMPLOIS PRÉVU DANS LE PLAN DE CLASSIFICATION.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES (35h00) *

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	25 981,00	27 314,00	28 680,00
2	26 848,00	28 225,00	29 636,00
3	27 778,00	29 203,00	30 663,00
4	28 742,00	30 216,00	31 727,00
5	29 742,00	31 268,00	32 831,00
6	30 774,00	32 353,00	33 971,00
7	31 841,00	33 474,00	35 148,00
8	33 531,00	35 251,00	37 014,00
9	34 728,00	36 510,00	38 336,00
10	35 988,00	37 834,00	39 726,00
11	37 277,00	39 189,00	41 148,00
12	38 639,00	40 621,00	42 652,00
13	40 060,00	42 115,00	44 221,00
14	41 531,00	43 662,00	45 845,00
15	43 059,00	45 268,00	47 531,00
16	44 119,00	46 382,00	48 701,00
17	45 203,00	47 522,00	49 898,00
18	47 130,00	49 898,00	52 393,00

* CE CORPS D'EMPLOIS NE FAIT PLUS PARTIE DU PLAN DE CLASSIFICATION. IL N'EST MAINTENU, AVEC LE TRAITEMENT ÉVOLUTIF AFFÉRENT, QUE POUR LES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS QUI Y ÉTAIENT CLASSÉS À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET QUI NE SERONT PAS RECLASSÉS DANS UN AUTRE CORPS D'EMPLOIS PRÉVU DANS LE PLAN DE CLASSIFICATION.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

REGISTRAIRE (35h00) *

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	26 894,00	28 274,00	29 688,00
2	27 884,00	29 314,00	30 780,00
3	28 918,00	30 401,00	31 921,00
4	30 015,00	31 555,00	33 133,00
5	31 133,00	32 730,00	34 367,00
6	32 288,00	33 944,00	35 641,00
7	33 528,00	35 248,00	37 010,00
8	35 405,00	37 221,00	39 082,00
9	36 755,00	38 641,00	40 573,00
10	38 165,00	40 123,00	42 129,00
11	39 633,00	41 666,00	43 749,00
12	41 153,00	43 264,00	45 427,00
13	42 743,00	44 936,00	47 183,00
14	44 405,00	46 683,00	49 017,00
15	46 159,00	48 527,00	50 953,00
16	47 295,00	49 721,00	52 207,00
17	48 458,00	50 944,00	53 491,00
18	48 821,00	51 676,00	54 260,00

* CE CORPS D'EMPLOIS ET L'ÉCHELLE AFFÉRENTE S'APPLIQUENT CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE.

ANNEXE "K"

**LETTRE D'ENTENTE SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES
POUR LES PERSONNES PROFESSIONNELLES DE COLLÈGES MEMBRES D'UN
SYNDICAT AFFILIÉ À L'ASSOCIATION DES SYNDICATS DE PROFESSIONNELLES
ET DE PROFESSIONNELS DE COLLÈGES DU QUÉBEC (ASPPCQ)**

Les parties⁽¹⁾ conviennent de poursuivre leurs travaux et leurs discussions sur les relativités salariales. Les modalités de fonctionnement des rencontres seront analogues à ce qui est prévu par l'article 2-2.00 de la convention.

Les ajustements salariaux, s'il y a lieu, seront effectués à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximum de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991: le solde de l'ajustement étant applicable le 31 décembre 1991. L'ajustement de 2,5 % pour l'année 1990 inclut l'ajustement salarial qui fait l'objet de la lettre d'entente apparaissant à l'annexe L concernant la majoration du 18e échelon pour les personnes professionnelles de collèges membres d'un syndicat affilié à l'Association des syndicats de professionnelles et de professionnels de collèges du Québec (ASPPCQ).

Pendant la durée des travaux et des discussions, l'employeur libère une personne professionnelle représentant l'ASPPCQ pour laquelle l'Association n'a à rembourser que la moitié du traitement. Les autres dépenses de la personne professionnelle libérée sont aussi à la charge de l'ASPPCQ.

Si les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente conduisent à des modifications à la convention, celles-ci ne peuvent constituer une réouverture et ne peuvent conduire à un différend au sens du Code du travail.

(1) Étant entendu que la partie patronale est le gouvernement.

ANNEXE "L"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MAJORATION DU 18e ÉCHELON
POUR LES PERSONNES PROFESSIONNELLES DE COLLÈGES MEMBRES D'UN
SYNDICAT AFFILIÉ À L'ASSOCIATION DES SYNDICATS DE PROFESSIONNELLES
ET DE PROFESSIONNELS DE COLLÈGES DU QUÉBEC (ASPPCQ)

Les parties⁽¹⁾ conviennent que les personnes professionnelles de l'Association des syndicats de professionnelles et professionnels de collèges du Québec (ASPPCQ) seront traités en équité avec les personnes professionnelles du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) en ce qui concerne la majoration du 18e échelon s'appliquant au SPGQ.

L'ajustement salarial sera versé le 1er juillet 1991, ou au moment de l'entente sur les relativités salariales si cette dernière est antérieure au 1er juillet 1991, en application de la lettre d'entente sur les relativités salariales pour les personnes professionnelles de collèges membres d'un syndicat affilié à l'Association des syndicats de professionnelles et de professionnels de collèges du Québec (ASPPCQ), le tout rétroactivement au 1er janvier 1990.

(1) Étant entendu que la partie patronale est le gouvernement.

ANNEXE "M"

PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I: DÉFINITIONS

1.01

Dépendante ou dépendant

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 8-8.02 et toute autre dépendante ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne professionnelle. Cependant, pour les fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendante ou de dépendant. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle, ne lui enlève pas son statut de dépendante ou de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre le Collège et la personne professionnelle sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

1.02

Secteurs

Secteur 1

La localité de Ville-Marie.

Secteur II

Les îles-de-la-Madeleine.

Section II : NIVEAU DES PRIMES

2.01

La personne professionnelle travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Périodes	(A)	(B)	(C)
	Secteurs			
Avec dépendante(s) ou avec dépendant(s)	Secteur II	6 592,00 \$	6 930,00 \$	7 277,00 \$
	Secteur I	5 331,00 \$	5 604,00 \$	5 884,00 \$
Sans dépendante ou dépendant	Secteur II	4 394,00 \$	4 619,00 \$	4 850,00 \$
	Secteur I	3 729,00 \$	3 920,00 \$	4 116,00 \$

Période A : Du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989

Période B : Du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990

Période C : Du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991

2.02

La personne professionnelle à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport au nombre d'heures prévues à sa classe d'emploi sur une base annuelle.

2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne professionnelle sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04

Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne professionnelle et ses dépendantes ou dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit d'un congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail.

La personne professionnelle qui se prévaut du régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé peut à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

2.05

Dans le cas où les conjoints, au sens de la clause 8-8.02 travaillent pour le même Collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à la personne professionnelle avec dépendante(s) ou dépendant(s), s'il y a un ou des dépendantes ou dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendantes ou dépendants que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendante ou dépendant et ce, malgré la définition du terme "dépendante" ou "dépendant" de la section I du présent article.

Section III: AUTRES BÉNÉFICES

3.01

Le Collège assume les frais suivants de toute candidate ou tout candidat recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer sa fonction, pourvu que la localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I.

- a) le coût du transport de la personne professionnelle déplacée et de ses dépendantes ou dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendantes ou dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ces meubles meublants s'il y a lieu.

3.02

Dans le cas du départ de la personne professionnelle, les frais prévus à la clause 3.01 lui sont remboursés. Cependant, la personne professionnelle n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45e) jour de calendrier de séjour sur le territoire.

3.03

Dans le cas où la personne professionnelle admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

3.04

Ces frais sont payables à condition que la personne professionnelle ne se fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la personne professionnelle;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne professionnelle;

- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne professionnelle. Dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne professionnelle obtient un congé pour fins d'études. Dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne professionnelle dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où elle ou il exerce sa fonction.

3.05

Pour les fins du présent article ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne professionnelle recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le Collège sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne professionnelle est appelée à exercer sa fonction.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 8-8.02, travaillent pour le même Collège, un (1) seul des deux conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article. Dans le cas où un des conjoints a reçu pour ce déménagement des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le Collège n'est tenu à aucun remboursement.

3.06

Le poids de 228 kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi du Collège et ce, jusqu'à un maximum de 90 kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement la personne professionnelle.

Section IV: SORTIES

4.01

Le Collège rembourse à la personne professionnelle recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce sa fonction, les frais inhérents à la sortie suivante pour elle ou lui et ses dépendantes et dépendants:

- a) pour les Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année pour la personne professionnelle et ses dépendantes et dépendants.

L'endroiture initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la personne professionnelle mise à pied pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non emploi.

Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne professionnelle d'un nombre de sorties payées par le Collège, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne professionnelle et ses dépendantes et dépendants jusqu'à concurrence pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord du Collège) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne professionnelle recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

4.02

Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident ou par un parent non-résident ou par une ou un ami pour rendre visite à la personne professionnelle habitant une des régions mentionnés à la clause 1.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.03

La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le Collège y inclus sur l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne professionnelle.

Section V: REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01

Le Collège rembourse à la personne professionnelle sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses dépendantes et dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Section VI: DÉCÈS DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE

6.01

Dans le cas du décès de la personne professionnelle ou de l'un des dépendantes et dépendants, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'effectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne professionnelle.

ANNEE: 'N'

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP

1.00

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée Nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la loi sur le RREGOP, le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes 2.00, 3.00, 4.00 et 5.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP

2.01

À compter du 1er janvier 1991, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéficiaires suivants:

- A) Rente différée indexée selon l'IPC durant la période d'attente en cas de cessation d'emploi après deux (2) ans de participation au régime.

La valeur présente de la rente différée indexée doit être au moins égale à la somme des cotisations de l'employée ou employé accumulées avec intérêts. Les intérêts sont accumulés selon les dispositions actuelles de la Loi pour la période de service antérieure au 1er janvier 1991 et à 100% par la suite.

Les dispositions actuelles concernant l'indexation d'une rente différée lors du paiement de celle-ci continuent de s'appliquer à la rente différée prévue ci-dessus. Le calcul de la rente différée indexée s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

- B) En cas de cessation d'emploi avec moins de deux (2) ans de participation, l'employée ou employé reçoit le remboursement de ses cotisations avec 100% des intérêts accumulés pour le service effectué à compter du 1er janvier 1991. Les dispositions actuelles de la Loi concernant le calcul des intérêts en cas de remboursement des cotisations s'appliquent au service effectué avant le 1er janvier 1991.
- C) En cas de décès avant l'admissibilité à la retraite, le bénéfice payable est celui prévu au paragraphe B) si l'employée ou employé a moins de deux (2) années de participation.

Pour l'employée ou employé ayant plus de deux (2) années de participation, le bénéfice payable est égal à la valeur présente de la rente différée indexée.

- D) En cas de décès après l'admissibilité à la retraite, la rente de conjoint survivant demeure réversible à 50% du montant de la rente de l'employée ou employé décédé. Cependant, l'employée ou employé peut opter pour une rente réversible à 60% au conjoint, établie sur une base d'équivalence actuarielle.

Le calcul de la rente s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

- E) Les dispositions du présent article s'appliquent aux participantes et participants qui cotisent au RREGOP le ou après le 1er janvier 1991.

2.02

À compter du 1er janvier 1991, l'employée ou employé âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans peut prendre sa retraite avec réduction actuarielle de sa rente.

Cette réduction est établie uniquement pour la période comprise entre la date de la retraite et la date à laquelle l'employée ou employé aurait été admissible à la retraite sans réduction actuarielle. Cette réduction est applicable sur la durée du paiement de la rente.

L'employée ou employé qui cesse son emploi entre cinquante-cinq (55) et soixante (60) ans peut opter entre le paiement de sa rente avec réduction actuarielle ou la rente différée indexée. À défaut d'option de l'employée ou employé, elle ou il est présumé avoir opté pour la rente différée indexée.

2.03

La participante ou le participant au RREGOP qui prend un congé sans solde suivant un congé de maternité, paternité ou adoption, peut en effectuer le rachat en ne payant que sa propre part, la part de l'employeur étant absorbée par le régime.

Cette disposition s'applique au congé sans solde qui suit un congé de maternité, paternité ou adoption en cours le 1er janvier 1991 ou qui débute après cette date.

2.04

Les dispositions des sections III, IV et V du chapitre V.I du Titre I de la Loi sur le RREGOP continuent de s'appliquer jusqu'au 1er septembre 1992 en y apportant les ajustements suivants:

- A) Seuls les participantes et les participants au RREGOP le 31 décembre 1988 peuvent bénéficier du programme temporaire de retraite anticipée;
- B) Les sommes dégagées à cette fin (le surplus au 31 décembre 1989 et l'excédent de cotisation de 0,9% en 1990 et de 0,09% en 1991 et 1992) sont réservées en totalité au financement de ce programme;
- C) Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du présent article dans l'éventualité où les sommes réservées au financement du programme sont totalement engagées et ce, à compter du 1er septembre 1992;
- D) Toutefois, à compter du 1er janvier 1992, les parties s'engagent à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée après le 1er septembre 1992 compte tenu des sommes disponibles.

2.05

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de cotisation au niveau actuel à compter du 1er janvier 1990 jusqu'au 31 décembre 1992.

2.05

(suite)

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer les bénéfices prévus aux articles 2.01, 2.02, 2.03 et 2.04.

2.06

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est modifiée pour le 1er juillet 1992.

3.00 MODIFICATIONS AU RRF

3.01

À compter du 1er janvier 1991, la Loi sur le RRF est modifiée afin d'introduire le bénéfice suivant pour les personnes qui cotisent au RRF à cette date:

- Rente de conjoint survivant réversible à 60% payable en cas de décès de l'employée ou employé.

Cette rente de conjoint survivant réversible à 60% s'applique sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

3.02

À compter du 1er janvier 1990, le critère de retraite "Facteur 90" est introduit au RRF de la même manière qu'il est appliqué au RREGOP.

À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRF au RREGOP. Toutefois, la participation au RRF est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 en autant qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si l'employée ou employé occupe un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les 180 jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de 180 jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRF comptent pour fins d'admissibilité au RREGOP.

3.03

À compter du 1er juillet 1989 jusqu'au 30 juin 1991, un nouveau programme temporaire de retraite anticipée est introduit au RRF selon les paramètres suivants:

- A) Seuls les participantes et participants âgés d'au moins soixante-deux (62) ans avec dix (10) années de service sont admissibles à ce programme;
- B) Un ajout (maximum 3 ans) au service crédité, indexé selon l'IPC-3%;
- C) Une compensation de la réduction applicable à la rente RRQ indexée à IPC-3%;
- D) L'anticipation de la P.S.V. sur une base d'équivalence actuarielle telle que prévue aux articles 203 à 209 de la Loi sur le RREGOP;

3.03
(suite)

E) Le maintien, sur demande de l'employée ou employé, de sa participation au régime d'assurance-maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le coût du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible;

F) Les dispositions de l'article 201 de la loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le programme de retraite anticipée;

G) Une personne ne peut bénéficier plus d'une fois des dispositions prévues aux programmes de retraite anticipée du RRF et du RREGOP.

3.04

À compter du 1er janvier 1990, le taux de cotisation des participantes et participants au RRF est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1989.

4.00 MODIFICATIONS AU RRE

4.01

À compter du 1er janvier 1990, la loi sur le RRE est modifiée afin d'introduire le critère permanent de retraite suivant:

- Retraite après trente-trois (33) ans de service.

4.02

À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRE au RREGOP. Toutefois, la participation au RRE est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 en autant qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si l'employée ou employé occupe à nouveau un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les 180 jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de 180 jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRE comptent pour fins d'admissibilité au RREGOP.

4.03

Le taux de cotisation pour les participantes et participants au RRE est maintenu pour les années 1990, 1991 et 1992 au taux applicable pour l'année 1989.

4.04

La C.E.Q. et la C.S.N. s'engagent à aviser conjointement le gouvernement, au plus tard le 31 décembre 1990, à l'effet de fixer définitivement ou non, à compter du 1er janvier 1991, le taux de cotisation du RRE au taux applicable pour l'année 1989.

À défaut d'un tel avis avant le 31 décembre 1990, le taux de cotisation du RRE est fixé définitivement à celui applicable pour l'année 1989 et ce, à compter du 1er janvier 1991

5.00 RETRAITE PROGRESSIVE

À compter du 1er janvier 1991, les participantes et participants du RREGOP, du RRE et du RRF peuvent prendre une retraite progressive selon les paramètres suivants:

1. l'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service;
2. le programme de retraite progressive est d'une durée de un (1), deux (2) ou trois (3) ans, avec un pourcentage du temps de travail pouvant varier entre 80% et 40% de la semaine normale de travail et une rémunération équivalente au temps travaillé;
3. la prise de la retraite est obligatoire à la fin du programme;
4. la participante ou le participant cotise sur le pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit durant le programme. Cependant, elle ou il peut décider de cotiser sur 100% de son traitement;
5. pour les fins du calcul de la rente, une pleine année de service est reconnue pour chacune des années de participation au programme;
6. le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et la participante ou le participant au programme;
7. sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 4., la participante ou le participant peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente ou par le biais d'un versement unique à la CARRA à la fin de sa retraite progressive;
8. les autres modalités d'application du programme de retraite progressive font l'objet d'entente aux tables sectorielles.

6.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ, la CSN et le SFPQ conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

À cet égard, le Comité de retraite devra former un comité "ad hoc" sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

7.00 REVENUS À LA RETRAITE ET PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE

Le Gouvernement, la CEQ, la CSN, la FTQ et le SFPQ conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin que soient effectuées les études prévues au présent article.

À cet égard, le Comité de retraite devra former un comité "ad hoc" sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats.

A) Revenus à la retraite et indexation des rentes

- examiner le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation;
- déterminer le niveau de remplacement de revenu à la retraite susceptible de rencontrer les besoins des employées et des employés des secteurs public et parapublic;
- évaluer les impacts possibles des solutions retenues par le comité sur le coût des régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP).

B) Programme de retraite graduelle

- examiner différentes formes et modalités d'application d'un programme permanent de retraite graduelle avec ou sans supplément de rémunération provenant du régime de retraite qui pourrait être mis sur pied à l'intérieur des régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP);
- évaluer l'impact de la mise sur pied d'un tel programme permanent de retraite graduelle sur le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fait rapport aux parties dans les meilleurs délais. Ce rapport est remis si possible avant le 31 décembre 1990.

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariées ou salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

Le Président du Conseil du Trésor
et Ministre délégué à l'Administration

Mercredi, le 17 janvier 1990.

ANNEXE "O"

LES DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la signature de la convention, la professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par le Collège en vertu de la section II de l'article 8-6.00 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Par ailleurs, les parties⁽¹⁾ conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

1. 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;
2. si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu qu'au sens du Code du travail, ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

(1) Aux fins de la présente annexe, l'expression "les parties" s'entend du Gouvernement et de l'ASPPCQ.

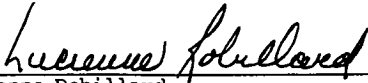
ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX LOIS SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE
ET SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Le Collège s'engage, le cas échéant, à appliquer aux personnes professionnelles visées par la convention, toute entente intervenue avec les autres représentants des salariées et salariés des secteurs public et parapublic au sens de la Loi sur les régimes de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (loi 37) concernant l'ajustement de leurs conventions aux lois sur l'assurance-chômage ou sur les normes du travail relativement aux droits parentaux, sous réserve de l'accord du syndicat.


EN FOI DE QUOI, les parties négociantes ont fait et signé à Montréal, ce 21e jour du mois de mars 1991.

Pour le Gouvernement du Québec



Lucienne Robillard
La Ministre de l'Enseignement supérieur
et de la science

Pour le Comité patronal de négociation
des collèges



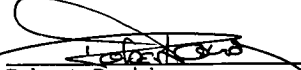
André Forest
Président



Georges Tremblay
Vice-président



Paul Crête
Négociateur



Robert David
Négociateur

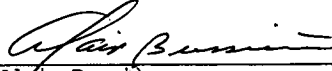


Jacques Guénette
Négociateur



Marc Rivard
Porte-parole

Pour l'Association des Syndicats de
professionnels de Collège du Québec
(A.S.P.P.C.Q.)



Alain Bussière
Président



Louise St-Pierre
Négociatrice



Michel Chagnon
Négociateur



Robert Kirouac
Négociateur

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 collège.

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 collège 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 collègue 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 champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment:

- sciences de l'administration;
- sciences commerciales.

Quelques attributions 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)(1)

Nature du travail

Les emplois de conseiller d'orientation (ou de conseiller en formation scolaire) comportent plus spécifiquement des fonctions d'assistance à l'étudiant dans le choix du profil de formation qui lui convient compte tenu de ses goûts et de ses possibilités et selon l'orientation choisie pour sa carrière scolaire et sa carrière professionnelle.

Qualifications requises

Être membre de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller d'orientation (ou le conseiller en formation scolaire) effectue des tâches relatives à l'élaboration des objectifs et des politiques de travail du service d'orientation en tenant compte des politiques générales d'administration et de pédagogie du collège. Il est chargé de l'application de ces politiques.

À partir d'entrevues de "counselling" (individuel ou de groupe) ainsi qu'à partir du résultat de tests, il conseille les étudiants sur leur orientation. Il participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire; il peut voir à l'organisation et à la réalisation de colloques, de journées d'études, de visites industrielles, etc.

Il doit constamment entretenir des relations avec le marché du travail, les administrateurs, les enseignants et avec d'autres institutions impliquées dans l'orientation des étudiants. Il prépare et maintient à jour le dossier des étudiants sur les questions relevant de sa compétence.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

(1) Les professionnels qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, doivent porter le titre de conseiller en formation scolaire. Conformément au Code des professions, ces professionnels ne peuvent utiliser le titre de conseiller d'orientation. Les qualifications requises dans ce cas sont les suivantes: posséder un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans une discipline appropriée, notamment en orientation professionnelle.

CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Nature du travail

Les emplois de conseiller en information scolaire et professionnelle comportent plus spécifiquement des fonctions d'assistance individuelle ou collective aux étudiants dans le choix de leur carrière scolaire et professionnelle par le traitement, la diffusion et la présentation de renseignements concernant la description et les exigences des programmes académiques et des divers secteurs du monde du travail et des professions.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en information scolaire et professionnelle.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller en information scolaire et professionnelle procède à l'analyse des besoins des étudiants et du milieu en matière d'information scolaire et professionnelle et met en place un programme d'interventions répondant le plus adéquatement possible aux besoins identifiés.

Il voit à l'organisation de rencontres de sensibilisation des étudiants aux questions d'information scolaire et professionnelle.

Il peut être responsable de l'organisation et du fonctionnement d'un centre de documentation sur le monde scolaire, sur celui des professions et sur le marché du travail.

Il voit à l'analyse, à l'évaluation, à l'adaptation et à la diffusion des informations scolaires et professionnelles destinées aux étudiants.

Il assure l'utilisation maximale de l'ensemble des ressources de documentation propres à informer les étudiants.

Il doit entretenir des relations avec les universités, les collèges, le marché du travail et les institutions impliquées dans l'éducation et dans la formation.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

CONSEILLER EN MESURE ET ÉVALUATION

Nature du travail

Les emplois de conseiller en mesure et évaluation comportent plus spécifiquement des fonctions d'animation et d'assistance auprès des enseignants et des autres personnes concernées par l'évaluation du rendement des étudiants.

Ces emplois comprennent notamment l'élaboration de politiques concernant la mesure et l'évaluation, le développement et l'utilisation des instruments de mesure appropriés et l'administration des dossiers et des bulletins scolaires.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en docimologie.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller en mesure et évaluation implante la docimologie et la taxonomie des objectifs pédagogiques.

Il assure la préparation des statistiques nécessaires pour fins de renseignement, d'étude et de recherche.

Il s'occupe de la classification et de la garde des résultats scolaires ainsi que de l'émission d'attestations d'études.

CONSEILLER PÉDAGOGIQUE

Nature du travail

Les emplois de conseiller pédagogique comportent plus spécifiquement des fonctions de conseil, d'animation, de support et de rétroaction auprès du personnel cadre responsable des services d'enseignement, auprès des enseignants et des autres professionnels.

Ces fonctions s'exercent relativement aux dimensions suivantes:

- l'implantation, la coordination, le développement et l'évaluation des programmes d'enseignement;
- l'organisation scolaire;
- la recherche;
- le support et l'animation pédagogique et andragogique;
- le choix et l'utilisation des méthodes, des techniques et du matériel didactique;
- la reconnaissance des acquis.
- les applications pédagogiques de l'ordinateur.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller pédagogique se tient au courant des recherches, des changements et des innovations dans le domaine pédagogique, particulièrement en ce qui concerne les programmes et méthodes pédagogiques, les activités complémentaires, les manuels et autres matériels didactiques et l'évaluation du rendement scolaire. Il voit à l'implantation des innovations, sur base expérimentale ou autrement; il fait connaître les exigences de l'évolution dans son milieu et engage celui-ci dans un processus continu d'évaluation. Il a un rôle primordial d'animation pédagogique auprès du personnel enseignant.

Il obtient la collaboration des spécialistes et l'utilisation des moyens physiques du monde du travail pour assurer un enseignement de qualité et pour voir à planifier, organiser et encadrer les stages prévus pour les étudiants dans leur programme de formation.

Il contrôle les résultats de l'application des diverses méthodes et évalue le progrès des étudiants principalement en fonction des méthodes utilisées.

Il peut conseiller en particulier sur l'achat d'équipement et de matériel didactique, sur l'aménagement des locaux ainsi que sur la conception et la production de matériel didactique.

Il implante la micro-informatique appliquée aux enseignements, collabore au développement des applications pédagogiques de l'ordinateur et conseille les enseignants dans ce domaine.

Il informe le personnel sur les divers programmes de soutien à la recherche, conseille celui-ci relativement aux différentes étapes de l'élaboration des projets de recherche et assure le suivi de ces projets. Il conseille sur des questions relatives aux programmes de perfectionnement du personnel pédagogique, planifie ces programmes et en évalue les résultats.

Il assure l'accueil, l'information et la référence auprès des étudiants adultes souhaitant se faire reconnaître des acquis et les conseille dans leur démarche. Il assure la liaison avec les évaluateurs et est appelé à les conseiller dans le choix de techniques et d'approches d'évaluation.

Quoique non exclusives au secteur de l'éducation des adultes, les attributions suivantes sont plus spécifiques à ce secteur:

Il a la responsabilité d'un ou de plusieurs programmes de formation impliquant différentes opérations:

- études de pertinence et analyse de besoins;
- conception de cours et de programmes;
- promotion et organisation de la formation;
- support et animation andragogique des enseignants, des adultes ou des groupes d'adultes;
- études prospectives.

Il se tient en relation étroite avec le monde du travail (organisations patronales, syndicales, socio-économiques, etc.) pour en connaître les besoins de formation.

Il collabore avec les organismes de main-d'oeuvre provincial et fédéral dans la planification, l'organisation et l'évaluation d'activités de formation de leurs domaines de responsabilité.

PSYCHOLOGUE
(ou conseiller en adaptation scolaire)(1)

Nature du travail

Les emplois de psychologue (ou de conseiller en adaptation scolaire) comportent plus spécifiquement des fonctions de clinicien et des fonctions d'animation et de conseil relatif à la santé mentale et au développement personnel et scolaire des étudiants. Il planifie, développe, implante, anime et évalue les programmes d'activités relatifs à ces dimensions.

Il assure auprès des étudiants une fonction d'accueil et de référence par rapport aux intervenants internes et externes du collège.

Qualifications requises

Être membre de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec.

Quelques attributions caractéristiques

Le psychologue assiste l'étudiant dans l'utilisation de ses ressources personnelles pour faire face à une situation problématique; il crée un climat facilitant l'intégration d'une expérience. Il administre au besoin des tests psychométriques ou psychologiques.

Au besoin, il réfère l'étudiant à d'autres organismes, tels les départements de santé communautaire, les centres de services sociaux, les centres hospitaliers.

Il anime et conseille le milieu dans le but de favoriser le développement de la santé mentale. Il participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire. Il monte et tient à jour le dossier des étudiants en ce qui concerne son secteur.

En collaboration avec les autres intervenants concernés, il développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

Sur demande, il assiste les enseignants dans une meilleure compréhension de l'aspect relationnel enseignant/étudiant.

(1) Les professionnels qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec doivent porter le titre de conseiller en adaptation scolaire. Conformément au Code des professions, ces professionnels ne peuvent utiliser le titre de psychologue. Les qualifications requises dans ce cas sont les suivantes: posséder un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans une discipline appropriée, notamment en psychologie.

SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT

Nature du travail

Les emplois de spécialistes en moyens et techniques d'enseignement comportent plus spécifiquement le développement, l'animation, l'organisation, la planification, la coordination et l'évaluation des activités d'un centre de documentation ou des activités relatives à l'utilisation des moyens et techniques d'enseignement.

Il coordonne l'application des techniques et des méthodes propres aux sciences de la bibliothéconomie ou de la documentation en vue de sélectionner, conserver, classier, cataloguer, organiser et rendre accessible la documentation de la bibliothèque ou du centre de documentation.

Qualifications requises

Détenir un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en:

- bibliothéconomie
- sciences de la documentation
- audio-visuel
- technologie éducative

Attributions caractéristiques

Dans le domaine de la documentation sous toutes ses formes, le spécialiste en moyens et techniques d'enseignement voit à l'initiation des enseignants et des étudiants à l'utilisation du centre de documentation et aux diverses formes de langages: visuel, sonore, cinématographique, télévisuel, etc. Il voit aussi à les assister dans leurs recherches.

Il communique l'habitude de la recherche de la documentation nécessaire à un apprentissage autonome. Il doit créer les instruments nécessaires à l'accessibilité de la documentation. Il est responsable de l'élaboration de bibliographies et doit effectuer les recherches bibliographiques.

En collaboration avec les personnes concernées, il effectue les choix dans l'amélioration des collections (livres, périodiques, microfilms etc.).

Dans le domaine des moyens et techniques d'enseignement, il développe le matériel didactique en conformité avec les programmes d'enseignement. Il voit à l'évaluation de l'équipement. Il conseille sur la production audio-visuelle; à cette fin, il peut jouer le rôle de concepteur-réalisateur.

En collaboration avec le personnel concerné, il analyse les besoins du milieu, propose des plans de développement et de perfectionnement et anime le milieu en vue d'une utilisation des moyens et techniques d'enseignement qui soit efficace et appropriée aux objectifs pédagogiques des institutions.

Dans tous les domaines, il voit à l'organisation et au contrôle de l'inventaire, des achats, des commandes, des arrivages, du catalogage et de la classification. Il effectue les études et recherches appropriées et rédige les mémoires et les rapports relatifs au développement, à l'utilisation et à la promotion du centre.

Il coordonne le personnel rattaché à son secteur d'activités.

TRAVAILLEUR SOCIAL
(ou agent de service social)(1)

Nature du travail

Les emplois de travailleur social (ou d'agent de service social) comportent plus spécifiquement le diagnostic des causes de dysfonctionnement social manifesté chez certains étudiants ou groupes d'étudiants, l'analyse de l'influence de l'environnement social ou familial sur le comportement de ces étudiants, la réalisation ou la collaboration à la réalisation de programmes d'action appropriés aux situations à corriger.

Qualifications requises

Être membre de la Corporation professionnelle des travailleurs sociaux du Québec.

Quelques attributions caractéristiques

Le travailleur social (ou l'agent de service social), au moyen de l'approche individuelle ou de groupe, vise à ce que l'étudiant actualise au maximum son potentiel surtout dans ses dimensions personnelles, familiales et sociales.

Il présente les recommandations qu'il juge appropriées afin que l'étudiant profite le plus pleinement possible de l'expérience scolaire.

Il sensibilise et anime le milieu quant à certains problèmes socio-scolaires, tel celui de l'absentéisme.

Il reçoit et analyse les demandes d'aide qui lui sont soumises, recherche et applique les solutions appropriées et, dans certains cas, réfère les étudiants à des organismes spécialisés avec lesquels il collabore.

Il maintient à jour le dossier des cas dont il a la responsabilité.

(1) Les professionnels qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des travailleurs sociaux du Québec doivent porter le titre d'agent de service social. Conformément au Code des professions, ces professionnels ne peuvent utiliser le titre de travailleur social. Les qualifications requises, dans ce cas, sont les suivantes: posséder un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans une discipline appropriée, notamment en service social.

ANNEXE "A"

AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ D'ÉCHELON

A) PRINCIPES

1. L'avancement accéléré d'échelon est possible pour deux (2) motifs:
 - pour rendement exceptionnel;
 - pour études additionnelles.
2. L'avancement accéléré d'échelon pour rendement exceptionnel est la reconnaissance par le Collège que le professionnel a fourni au cours de la période suivant la dernière évaluation un rendement qui doit être souligné à cause du caractère exceptionnel de l'effort fourni et des résultats obtenus.
3. Un avancement accéléré d'échelon est possible entre autres lorsque le professionnel a acquis, dans une institution reconnue, une année de scolarité additionnelle au diplôme universitaire requis par le corps d'emplois du professionnel concerné.

B) PROCÉDURE

1. Le Collège établit la procédure à suivre pour l'obtention d'un avancement accéléré d'échelon.
2. Tout avancement accéléré d'échelon prend effet à la date d'avancement d'échelon du professionnel.
3. Le Collège informe le professionnel par écrit qu'il bénéficie d'un avancement accéléré d'échelon.
4. À moins de circonstances exceptionnelles, aucun avancement accéléré d'échelon ne peut être accordé rétroactivement. De même, il doit être accordé seulement si les éléments le permettant sont connus avant la date d'avancement d'échelon.
5. L'augmentation de traitement résultant d'un avancement accéléré d'échelon prend effet à la date d'avancement d'échelon du professionnel.

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, œuvres 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

CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES

Nature du travail :

Les emplois de conseiller en affaires étudiantes sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement des fonctions d'assistance individuelle ou collective aux étudiants, notamment dans les domaines suivants:

- aide financière: service des prêts et bourses, dépannage financier...;
- logement et transport;
- placement: recherche d'emploi estival ou d'emploi permanent.

Qualifications requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment:

- service social;
- information professionnelle.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller en affaires étudiantes peut être appelé à organiser et à maintenir le support nécessaire à l'étudiant recherchant un logement.

Il peut s'occuper de l'établissement de communications entre des employeurs et des étudiants désirant se trouver un emploi; dans ce cas, il est appelé à faire le lien entre les opérations du collège et celles des centres de main-d'oeuvre.

Rattaché au service d'aide financière (prêts et bourses, cas de révision, dépannage financier temporaire, etc.), il oriente l'étudiant dans la recherche d'une solution globale aux problèmes rencontrés durant ses études.

Il peut veiller à l'application de contrats du collège visant l'ensemble des étudiants, tel celui de l'assurance scolaire.

1560-0127