

ENTENTE

intervenue entre

D'UNE PART

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

D'AUTRE PART

LE COMITÉ
PATRONAL
DE NÉGOCIATION
DES COLLÈGES

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

C-4
VERSION
OFFICIELLE

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,

La Fédération des professionnels et professionnelles
salariés-e-s et des cadres du Québec (C.S.N.)

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 (1985, L.Q., c. 12)

© Gouvernement du Québec, 1987.

Dépôt légal: deuxième trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-17457-7

TABLE DES MATIÈRES

<u>CHAPITRE 1-0.00</u>	<u>DÉFINITIONS.....</u>	<u>1</u>
Article 1-1.00	Définitions.....	1
<u>CHAPITRE 2-0.00</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE,</u> <u>NON-DISCRIMINATION.....</u>	<u>7</u>
Article 2-1.00	Champ d'application.....	7
2-2.00	Reconnaissance des parties négociantes.....	9
2-3.00	Non-discrimination.....	10
<u>CHAPITRE 3-0.00</u>	<u>PRÉROGATIVES SYNDICALES.....</u>	<u>12</u>
Article 3-1.00	Régime syndical.....	12
3-2.00	Délégué syndical.....	13
3-3.00	Libérations pour activités syndicales nationales.....	14
<u>CHAPITRE 4-0.00</u>	<u>PARTICIPATION.....</u>	<u>17</u>
Article 4-1.00	Information transmise par le ministère.....	17
<u>CHAPITRE 5-0.00</u>	<u>SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</u>	<u>18</u>
Article 5-1.00	Permanence.....	18
5-2.00	Ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi..	20
5-3.00	Poste de professionnel à combler.....	23
5-4.00	Surplus de personnel.....	26
5-5.00	Priorité d'emploi.....	34
5-6.00	Sécurité d'emploi.....	39
5-7.00	Bureau de placement.....	45
5-8.00	Recyclage.....	48
5-9.00	Changements administratifs.....	49
5-10.00	Changement technologique.....	50
5-11.00	Echanges inter-collèges.....	51

II

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS DE TRAITEMENT.....53

Article 6-1.00	Classification.....	53
6-2.00	Plan de classification.....	55
6-3.00	Classement.....	57
6-4.00	Calcul des années d'expérience.....	58
6-5.00	Reconnaissance de la scolarité.....	60
6-6.00	Avancement d'échelon.....	61
6-7.00	Traitement et échelles de traitement.....	62
6-8.00	Professionnels hors-échelle.....	64
6-9.00	Dispositions particulières.....	66
6-10.00	Modification à la structure salariale le 31 décembre 1988.....	67
6-11.00	Rétroactivité.....	69
6-12.00	Primes de rétention, et de responsabilité.....	71

CHAPITRE 7-0.00 ALLOCATIONS AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT.....72

Article 7-1.00	Allocation aux fins de perfectionnement local.....	72
7-2.00	Allocation aux fins de perfectionnement provincial.....	73

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX....75

Article 8-1.00	Semaine et heures de travail.....	75
8-2.00	Heures de travail supplémentaires.....	76
8-3.00	Nombre de jours fériés payés.....	77
8-4.00	Acquisition des vacances.....	78
8-5.00	Congés sociaux.....	81
8-6.00	Droits parentaux.....	84
8-7.00	Congé pour charge publique.....	104
8-8.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement.....	106
8-9.00	Evaluation des activités professionnelles.....	131
8-10.00	Congé à traitement différé ou anticipé.....	132

III

<u>CHAPITRE 9-0.00</u>	<u>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE SUR LES STIPULATIONS NEGOCIÉES ET AGREÉES A L'ÉCHELLE NATIONALE.....</u>	<u>141</u>
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	141
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	144
<u>CHAPITRE 10-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</u>	<u>153</u>
Article 10-1.00	Dispositions finales.....	153
10-2.00	Impression de l'entente.....	154
10-3.00	Entrée en vigueur et durée.....	155
Annexe A	- Frais de déménagement.....	156
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.....	161
Annexe C	- Griefs portés a l'arbitrage.....	165
Annexe D	- Mesures transitoires.....	166
Annexe E	- Liste des établissements prévus à la clause 3-2.03.....	167
Annexe F	- Cas spéciaux.....	168
Annexe G	- Lettre d'intention du gouvernement relative aux régimes de retraite.....	169
Annexe H	- Classification - Cas particulier du registraire.....	182
Annexe I	- Droits parentaux.....	183
Annexe J	- Comité sur la classification.....	184
Annexe K	- Comité paritaire sur les fonctions des professionnels et moratoires.....	185
Annexe L	- Taux et échelles de traitement.....	187
Annexe M	- Situation des professionnels au 1er janvier 1987 suite à l'intégration.....	192
Annexe N	- Intégration des professionnels à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.....	196

IV

Annexe O - Lettre d'entente relative au programme de retraite anticipée.....	197
Annexe P - Lettre d'entente relative aux droits parentaux.....	198
Annexe Q - Lettre d'entente relative aux disparités régionales.....	199
Annexe R - Primes pour disparités régionales.....	201
Annexe S - Lettre d'entente relative aux relativités salariales.....	209

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

Article 1-1.00 Définitions

1-1.01 Affectation

Poste assigné à un professionnel.

1-1.02 Année de service

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

1-1.03 Année d'expérience

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

1-1.04 Classe

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

1-1.05 Classement

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

1-1.06 Classification

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

1-1.07 Collège

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

1-1.08 Echelon

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

1-1.09 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.10 Grief

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

1-1.11 Jours ouvrables

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

1-1.12 Les parties

Le Collège et le Syndicat.

1-1.13 Ministère

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

1-1.14 Ministre

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

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

Affectation d'un professionnel à un autre poste du même corps d'emplois ou d'un autre corps d'emplois en vertu des dispositions de l'article 5-4.00.

1-1.16 Partie patronale négociante

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

1-1.17 Partie syndicale négociante

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

1-1.18 Plan de classification

Document émanant de la partie patronale négociante en date du premier (1er) juin 1987.

1-1.19 Poste

L'ensemble des tâches qui sont assignées à un professionnel 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 professionnel régulier est titulaire d'un poste.

1-1.20 Poste vacant

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

1-1.21 Professionnel

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

1-1.22 Professionnel à temps complet

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

1-1.23 Professionnel à temps partiel

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

1-1.24 Professionnel régulier

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

1-1.25 Professionnel temporaire:

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

1-1.26 Professionnel temporaire chargé de projet

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

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

1-1.27 Professionnel temporaire remplaçant:

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

1-1.28 Professionnel temporaire surnuméraire:

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

1-1.29 Service actif

Période pendant laquelle un professionnel a reçu une rémunération effective du Collège suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective, ou à un congé obtenu conformément à la clause 8-6.19 ou 8-6.22. Sont exclues du service actif les absences au cours desquelles un professionnel reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-traitement (sauf au cours des congés prévus à la clause 8-6.15), d'assurance-chômage (sauf au cours du congé de maternité) ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1-1.30 Stagiaire

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

1-1.31 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)

1-1.32 Syndicat

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

1-1.33 Traitement

Rémunération annuelle à laquelle un professionnel a droit selon son échelle de traitement prévue à l'annexe "L" telle qu'établie au chapitre 6-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

1-1.34 Traitement d'un jour ouvrable

Traitement divisé par deux cent soixante (260).

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE, NON-DISCRIMINATION

Article 2-1.00 Champ d'application

- 2-1.01 La convention collective s'applique aux professionnels employés par le Collège, salariés au sens du Code du travail et inclus dans l'unité de négociation conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 2-1.02 La convention collective s'applique par campus lorsqu'un certificat d'accréditation a été émis pour un campus.
- 2-1.03 La convention collective s'applique également aux professionnels à temps partiel. Toutefois, sauf si la convention collective prévoit expressément des dispositions différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata des heures régulières de travail:
- le traitement;
 - les vacances;
 - le régime d'assurance-maladie;
 - le régime d'assurance-vie;
 - le régime d'assurance-traitement;
 - le régime de retraite.

2-1.04

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

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

2-1.05

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

- libérations pour activités syndicales;
- perfectionnement; cependant, il est admissible aux congés de perfectionnement de moins d'une semaine;
- vacances annuelles: aux fins de vacances, ce professionnel a droit à huit pour cent (8%) du traitement gagné;
- droits parentaux sauf ceux expressément prévus à la convention collective;
- congé pour activités professionnelles de plus d'une semaine;
- congé pour charge publique;
- régime d'assurances-collectives: aux fins d'assurances, ces professionnels ont droit à quatre pour cent (4%) du traitement gagné.

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 représentants de la partie syndicale négociante peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de la partie patronale négociante.

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

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

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

2-2.03 Aucune entente particulière entre un professionnel ou un groupe de professionnels et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

Article 2-3.00 Non-discrimination

- 2-3.01 Ni le Collège, ni le Syndicat n'exerceront directement, ou indirectement des menaces, contraintes, harcèlement, discrimination ou distinctions injustes contre un professionnel à cause de sa race, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses liens parentaux, de ses opinions, de ses convictions politiques ou syndicales, de sa condition sociale, de sa langue, de son état civil, de son âge, d'un handicap physique ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.
- 2-3.02 Aucune menace, contrainte, harcèlement, discrimination ou distinction injustes ne seront exercés contre un délégué syndical ou un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.
- 2-3.03 a) Les parties négociantes peuvent s'entendre pour faire des recommandations aux parties concernant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité. Elles se rencontrent selon les mécanismes prévus à l'article 2-2.00.
- b) La partie patronale négociante s'engage à fournir toutes les données disponibles et pertinentes permettant l'analyse de la situation des hommes et des femmes dans le secteur ainsi que celles sur la population.

- 2-3.03
- c) Le professionnel désigné pour l'ensemble des professionnels dont les syndicats sont affiliés à la F.P.P.S.C.Q. peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, après avoir donné un avis écrit au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance pour assister aux rencontres des parties négociantes portant sur ce sujet.

 - d) Le Collège ne peut pas unilatéralement modifier les conditions de travail prévues à la convention collective dans le cadre de l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 Régime syndical

- 3-1.01 Tout professionnel, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.
- 3-1.02 Tout nouveau professionnel doit signer une formule d'adhésion au Syndicat à son engagement comme condition d'emploi.
- 3-1.03 Toutefois, le Collège n'est pas tenu de congédier un professionnel parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses rangs. Cependant, ce professionnel reste soumis au paiement de la cotisation syndicale.

Article 3-2.00 Délégué syndical

- 3-2.01 Le Syndicat nomme un professionnel à l'emploi du Collège à la fonction de délégué syndical et il informe par écrit le Collège du nom de son délégué lors de sa nomination et au moment de son remplacement.
- 3-2.02 Le Syndicat nomme un substitut au délégué syndical et il en informe le Collège par écrit. En cas d'incapacité d'agir du délégué syndical, le substitut a la même fonction.
- 3-2.03 Le Syndicat peut nommer un tel délégué et son substitut pour chaque établissement énuméré à l'annexe "E".
- 3-2.04 Le délégué syndical agit comme conseiller auprès des professionnels dans l'application des droits qui leur sont reconnus à la convention collective.
- 3-2.05 Le délégué syndical 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 Centrale à laquelle le Syndicat est affilié. 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 les délégués mentionnés à l'annexe "E".

Article 3-3.00 Libérations pour activités syndicales nationales

3-3.01 Tout délégué officiel du Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat, faite cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de traitement, ni remboursement par le Syndicat, pour assister aux congrès ou au conseil de la Confédération des syndicats nationaux, au congrès ou au bureau de la Fédération des professionnels et professionnelles salarié-e-s et des cadres du Québec, au congrès du Conseil central (ou régional).

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

3-3.02 Les mêmes dispositions s'appliquent aux professionnels membres de l'Exécutif de la C.S.N. ou de la F.P.P.S.C.Q., à condition que l'organisme concerné en assure le remboursement.

3-3.03 Si un professionnel accède à des fonctions syndicales nationales telles qu'il doive obtenir une libération, le Collège, sur demande adressée à cette fin quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère ce professionnel avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du terme.

3-3.04 Lorsqu'un professionnel est nommé pour agir comme assesseur, conformément à l'article 9-2.00, il est libéré avec traitement remboursable par l'organisme concerné, moyennant une demande adressée à cette fin au Collège, cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

- 3-3.05 Le professionnel libéré en vertu de la clause 3-3.03 peut reprendre son poste:
- a) si sa fonction syndicale nationale est électorale, moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables;
 - b) si sa fonction syndicale nationale est non électorale, moyennant un préavis de vingt (20) jours ouvrables.
- 3-3.06 Tout professionnel appelé à exercer une fonction syndicale non électorale telle qu'il doive obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire de plus de vingt jours ouvrables, obtient sur avis adressé à cette fin vingt (20) jours ouvrables à l'avance, une libération avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Cette libération est renouvelable automatiquement après avis.
- Toutefois, tout professionnel appelé à exercer une fonction syndicale telle qu'il doive obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire pour une période de moins de vingt (20) jours ouvrables obtient sur avis adressé à cette fin cinq (5) jours ouvrables à l'avance une libération avec traitement remboursable par l'organisme concerné.
- 3-3.07 A titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paiera au Collège pour chaque jour ouvrable d'absence sans perte de traitement une somme égale à un deux cent soixantième (1/260e) du traitement du professionnel concerné.
- 3-3.08 Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de traitement seront payées, dans les 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 professionnels absents, la durée de leur absence et le montant des traitements à être remboursés.

3-3.09 Le professionnel libéré en vertu du présent article conserve son titre de professionnel ainsi que tous les droits et avantages qu'il retirerait s'il était en service.

3-3.10 L'horaire de travail du professionnel libéré en vertu du présent article n'est, en aucune façon, modifié du fait de ces libérations à moins d'entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

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

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

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

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

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

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

- 5-1.02 Le professionnel temporaire surnuméraire n'est pas soumis aux dispositions de la clause 5-1.01. De même, le professionnel temporaire remplaçant ou le professionnel temporaire chargé de projet engagé pour une période continue de moins de douze (12) mois n'est pas soumis aux dispositions de la clause 5-1.01.
- 5-1.03 Le professionnel régulier à temps complet qui remplit toutes les conditions suivantes acquiert la permanence:
- a) il a complété les périodes prévues à la clause 5-1.01;
 - b) il a acquis douze (12) mois d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
 - c) il a cumulé au total vingt-quatre (24) mois de service actif.
- 5-1.04 Le professionnel ayant complété les périodes prévues à la clause 5-1.01 qui occupe provisoirement un poste autre que le sien conserve son statut et les droits qui y sont rattachés.

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 un professionnel a été de façon continue à l'emploi d'un Collège comme professionnel.
- 5-2.02 L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi du professionnel à l'emploi du Collège, comme professionnel, au 11 juin 1987 est celle acquise à cette date en vertu des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.
- 5-2.03 A compter du 12 juin 1987, le calcul de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi du professionnel se fait de la manière suivante:
- a) pour le professionnel à temps complet: le nombre d'années, de mois et de jours à l'emploi du Collège comme professionnel;
 - b) pour le professionnel à temps partiel: de la même façon que pour le professionnel à temps complet mais au prorata des heures de travail.
- 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 du professionnel;

- 5-2.04 (suite)
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la convention collective;
 - e) durant la première année de l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérant au Collège;
 - f) durant les congés prévus aux droits parentaux;
 - g) durant les congés pour activités professionnelles;
 - h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;
 - i) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
 - j) durant un congé sans traitement;
 - 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 du professionnel:
- a) durant une période de mise à pied;
 - b) après la première année de l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérant au Collège;
 - c) durant un congé à cause de l'exercice d'une charge publique;
 - d) après l'application des dispositions de la clause 5-2.04 h).
- 5-2.06 L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi se perd:
- a) lors de la démission du professionnel;
 - b) lors d'un non-réengagement;
 - c) lors du congédiement du professionnel.

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 professionnels couverts par la convention collective telle qu'établie le 30 juin précédent. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat en même temps qu'elle est affichée. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat ou tout professionnel peut contester par grief l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi d'un professionnel.

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

5-2.08 Pour un professionnel déclaré couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat par une décision du commissaire du travail ou après entente entre les parties, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est établie conjointement par le Collège et le Syndicat. A défaut d'entente, le Collège décide et le Syndicat peut soumettre un grief.

Article 5-3.00 Poste de professionnel à combler

5-3.01 Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent le moment où un professionnel régulier a quitté définitivement son poste, le Collège doit prendre la décision de combler ce poste ou de le modifier ou de l'abolir.

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

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

L'avis d'affichage doit, entre autres, indiquer le corps d'emplois, le service auquel le poste est rattaché, les qualifications 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 professionnels du Collège par voie d'affichage interne. L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. Le Collège transmet une copie de cet affichage au Syndicat sans l'adresser au Bureau de placement.

5-3.02 Un professionnel qui comble de façon temporaire un poste vacant ou nouvellement créé reçoit le traitement rattaché à ce poste s'il est supérieur à celui rattaché à son poste régulier. Les mêmes dispositions s'appliquent lorsqu'un professionnel comble de façon temporaire un poste de cadre.

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

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 au professionnel mis en disponibilité au Collège et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- b) ensuite au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- c) ensuite au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- d) ensuite au professionnel temps partiel mis à pied bénéficiant de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-5.03 et 5-5.04;
- e) ensuite au professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi au Collège en vertu de la clause 5-5.02, sous réserve de la clause 5-5.08;
- f) ensuite au professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-5.10;
- g) ensuite au professeur mis en disponibilité au Collège, dans la mesure où ce professeur a posé par écrit sa candidature pour ce poste au Collège;
- h) ensuite à un professionnel 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 un professionnel visé à la clause 8-7.02;
- i) ensuite à un candidat à l'emploi du Collège;
- j) ensuite à un professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi dans un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.10;

5-3.03 k) ensuite à tout autre candidat qui n'est pas à
(suite) l'emploi du Collège.

5-3.04 Lorsqu'il y a plus d'un candidat à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause 5-3.03, le Collège choisit le candidat le plus compétent s'il possède les exigences requises.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées aux paragraphes a), b), c), d), e), f), h) et j) de la clause 5-3.03, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est le facteur déterminant.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de la priorité mentionnée au paragraphe i) de la clause 5-3.03, le Collège accorde le poste à un professionnel, s'il y a lieu.

5-3.05 Le professionnel du Collège à qui le poste est attribué conserve les mêmes droits quant à l'avancement d'échelon, mais reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste à compter de la date de son entrée en fonction.

5-3.06 Un professeur replacé dans un poste de professionnel dans son Collège dans le cadre du paragraphe g) de la clause 5-3.03 transporte ses banques de congés de maladie et est permanent dès qu'il obtient le poste.

Article 5-4.00 - Surplus de personnel

5-4.01 Un professionnel régulier qui n'a pas acquis la permanence peut être mis à pied à cause d'un surplus de personnel.

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

5-4.02 Le Collège peut déclarer un professionnel régulier en surplus de personnel suite à l'abolition justifiée d'un poste due à:

a) soit une diminution significative de la clientèle constatée le 15 octobre de l'année en cours par rapport à la clientèle du 15 octobre de l'année précédente;

b) soit une modification des services à rendre à la clientèle; dans ce cas, le Collège peut déclarer un professionnel régulier en surplus dans la mesure où il crée un nouveau poste ou comble un poste vacant.

5-4.03 Aux fins de l'application de l'alinéa a) de la clause 5-4.02, la procédure suivante doit être respectée:

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

5-4.03
(suite)

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

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

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

Toutefois, si un poste est ou devient vacant durant la période de déclaration de surplus, les dispositions sur la mutation prévue à la clause 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 des relations de travail en indiquant le ou les corps d'emplois visés par ce surplus, le ou les motifs justifiant la modification des services à rendre à la clientèle, le poste visé par la déclaration de surplus, le nom du professionnel visé par la déclaration de surplus, la ou les mutation(s) envisagée(s), le recyclage s'il y a lieu et les autres informations pertinentes.
- b) Afin de tenter d'éviter ou d'annuler la mise en disponibilité d'un professionnel, l'ordre suivant est respecté:

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

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

5-4.04
(suite)

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

5-4.04
(suite)

5. Si les alinéas 1, 2, 3 et 4 ne s'appliquent pas, un autre professionnel peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-8.00 et être muté au poste vacant ou dans le nouveau poste à la condition que le professionnel visé par la déclaration de surplus réponde aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le poste laissé vacant par la mutation du professionnel concerné.
6. Si les alinéas 1, 2, 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas, un professionnel non qualifié mis en disponibilité au Collège peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-8.00.
7. Si les alinéas 1, 2, 3, 4, 5 et 6 ne s'appliquent pas, le Collège procède à la déclaration de surplus selon l'ordre de la clause 5-4.05 dans le corps d'emploi visé par l'abolition de poste.
8. Ensuite la procédure normale pour combler un poste vacant s'applique.

5-4.05

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

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

- 5-4.05 (suite) Cette fin d'emploi prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours ou au moment prévu lors de l'engagement;
- b) mettre fin à l'emploi des professionnels qui n'ont pas acquis la priorité d'emploi. Cette fin d'emploi prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours;
 - c) mettre à pied les professionnels réguliers ayant acquis la priorité d'emploi, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celui qui a le moins d'expérience, selon les critères de la convention collective; cette mise à pied prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours;
 - d) mettre en disponibilité les professionnels réguliers à temps complet ayant acquis la permanence et les professionnels couverts par la clause 5-6.07, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celui qui a le moins d'expérience selon les critères de la convention collective; cette mise en disponibilité prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours.

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

- 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 un professionnel mis à pied ou mis en disponibilité par le Collège et indiquer s'il y a acceptation ou refus;
- d) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un candidat dont la candidature a été transmise par ce Bureau;
- e) transmettre les informations demandées par le Bureau de placement.

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

- 5-4.09 (suite) a) En acceptant de bénéficier de la préretraite, le professionnel donne au Collège sa démission qui est effective à la date à laquelle la préretraite prend fin.
- b) Les dates de début et de fin de la préretraite sont arrêtées après entente entre le Collège et le professionnel.
- c) En aucun temps, la durée de la préretraite ne peut excéder douze (12) mois.
- d) Le professionnel en préretraite continue de recevoir son traitement et de bénéficier des avantages de la convention collective comme s'il était au travail. Une telle préretraite est considérée comme du service continu aux fins du régime de retraite.
- 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- Professionnel régulier

- 5-5.01 La présente section ne s'applique qu'au professionnel mis à pied qui remplit les exigences prévues à la clause 5-5.02 et qui ne remplit pas les exigences prévues à la clause 5-1.03.
- 5-5.02 a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis par le professionnel régulier qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi.
- b) De même, le professionnel qui bénéficiait de la permanence et qui a perdu ce droit selon l'alinéa b) de la clause 5-6.06 bénéficie des dispositions du présent article pour une durée de deux (2) ans à compter de cette perte de permanence s'il refuse la prime de séparation.
- 5-5.03 Le professionnel mis à pied conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans un Collège selon les dispositions de la clause 5-3.03 et il en bénéficie:
- a) pourvu qu'il satisfasse aux conditions d'engagement du Collège;
- b) dans le cas d'un poste vacant dans le Collège l'ayant mis à pied, pourvu qu'il réponde affirmativement à une offre d'emploi qu'il lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- c) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège de la même zone que celle du Collège l'ayant mis à pied pourvu qu'il se déclare, par écrit, disponible à ce

5-5.03
(suite)

Collège dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où il est avisé par le Bureau de placement que son nom a été transmis à ce Collège et pourvu qu'il réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, le professionnel est libre de se déclarer disponible lorsque la langue d'enseignement de ce Collège n'est pas la même que celle du Collège l'ayant mis à pied;

- d) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège d'une autre zone que celle du Collège l'ayant mis à pied, s'il s'est déclaré disponible dans le même délai que celui prévu à l'alinéa c) qui précède et si une offre d'emploi lui est faite, pourvu qu'il réponde affirmativement à cette offre d'emploi dans un délai de dix (10) jours ouvrables;
- e) les délais prévus à la présente clause sont comptés à partir de la date de la réception de l'offre d'emploi ou, le cas échéant, de la date de l'avis de livraison de cette offre d'emploi et l'absence de réponse est considérée comme un refus.

5-5.04

Le professionnel régulier à temps partiel, qui a complété vingt-quatre (24) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui est mis à pied conserve sans traitement pendant une année additionnelle la priorité d'emploi prévue à l'alinéa d) de la clause 5-3.03 en autant qu'il avise par écrit le Collège au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'expiration des deux (2) ans prévus à la clause 5-5.03.

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

5-5.05 Le professionnel déplacé selon les dispositions du présent article transfère chez son nouveau Collège son statut de professionnel régulier, sa priorité d'emploi, l'ancienneté accumulée aux fins de la sécurité d'emploi, ses années de service pour les vacances, ainsi que sa banque de congés-maladie non-monnayables.

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

5-5.06 Dès que le professionnel est déplacé en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et il ne pourra exercer son droit à la priorité d'emploi que dans le cas d'une nouvelle mise à pied. De même, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement si le professionnel renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut le rejoindre, à deux reprises par courrier recommandé, à sa dernière adresse.

II- Professionnel temporaire

5-5.07 La présente section s'applique au professionnel temporaire engagé par le Collège.

5-5.08 a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis exclusivement dans son Collège par le professionnel temporaire remplaçant qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui possède les qualifications requises prévues au plan de classification.

5-5.08
(suite)

Malgré la clause 5-3.03 e), le professionnel temporaire remplaçant a une priorité sur tout autre professionnel mis à pied et ce pour le poste qu'il occupe ou qu'il a occupé si ce poste devient vacant.

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

Malgré la clause 5-3.03 e), le professionnel temporaire chargé de projet a une priorité sur tout autre professionnel mis à pied pour le poste ouvert par le Collège et qui regroupe les tâches que le professionnel accomplit ou a accompli à titre de chargé de projet.

5-5.09

Le professionnel visé 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 il en bénéficie pourvu qu'il pose sa candidature dans les délais prévus suite à l'affichage et qu'il possède les qualifications requises prévues au plan de classification.

- 5-5.10 Le professionnel temporaire qui n'est pas visé 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 f) de la clause 5-3.03 uniquement dans son Collège en autant qu'il possède les qualifications requises prévues au plan de classification pour un poste déclaré vacant ou tout nouveau poste.
- 5-5.11 De plus, le professionnel visé aux clauses 5-5.08 et 5-5.10 est engagé de préférence à tout autre candidat, en autant qu'il possède les qualifications requises prévues au plan de classification pour un remplacement de plus de quatre (4) mois si aucun professionnel mis en disponibilité au Collège ne peut effectuer ce remplacement.
- 5-5.12 En même temps que l'avis d'affichage d'un poste ou d'un remplacement de plus de quatre (4) mois, le Collège transmet au Syndicat la liste des professionnels temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant cet avis d'affichage.

Article 5-6.00 Sécurité d'emploi

5-6.01 Le présent article s'applique au professionnel mis en disponibilité qui a acquis la permanence selon 5-1.03.

5-6.02 Le professionnel mis en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et tous ses droits jusqu'à ce qu'il soit replacé ou qu'il perde sa permanence selon les dispositions du présent article ou qu'il démissionne du Collège; en attendant, le Collège peut lui indiquer par écrit toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence en lui indiquant la date du début et la date prévisible de la fin de cette affectation.

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

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

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

5-6.02 (suite) d) telle affectation implique que le professionnel em-
porte sa pleine disponibilité à cet autre Collège
même si telle affectation est à temps partiel.

5-6.03 a) Lorsqu'un poste de professionnel est déclaré vacant
par le Collège, le professionnel du Collège qui est
mis en disponibilité est automatiquement inscrit
comme candidat à ce poste. La procédure de nomina-
tion est régulièrement suivie et ce professionnel
obtient le poste selon les priorités prévues aux
clauses 5-3.03 et 5-3.04.

b) Dans le cas où un poste de professionnel est déclaré
vacant dans un autre Collège et que la candidature
du professionnel a été soumise par le Bureau de pla-
cement, ce professionnel obtient le poste selon les
priorités prévues aux clauses 5-3.03 et 5-3.04.

5-6.04 . Aux fins d'application de la clause 5-6.03, lorsque le
corps d'emplois du poste déclaré vacant est le même que
celui du professionnel mis en disponibilité, ce dernier
est réputé posséder les exigences requises pour le poste
et se voit offrir ce poste, conformément aux clauses
5-3.03 et 5-3.04 et ce, sous réserve des exigences rela-
tives 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 (in-
formatique ou organisation et méthodes), d'attaché d'ad-
ministration (gestion de personnel ou administration) ou
d'animateur d'activités étudiantes (activités socio-cul-
turelles ou activités sportives), le professionnel est
réputé posséder les exigences requises lorsque son sec-
teur d'activités est le même que celui du poste déclaré
vacant.

5-6.05 Le professionnel mis en disponibilité à qui une offre d'emploi est faite par son Collège ou par un Collège de la même zone que celle du Collège l'ayant mis en disponibilité, bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

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

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

5-6.06 A compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il demeure en disponibilité, le professionnel:

- a) doit accepter dans son Collège toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence et ce, conformément à la clause 5-6.02.
- b) doit accepter tout poste de professionnel qui lui est offert par son Collège, ou tout poste de professionnel offert par un Collège de sa zone, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission, sous réserve des dispositions de la clause 5-6.09.
- c) peut refuser tout poste qui lui est offert par un Collège d'une autre zone. S'il accepte un tel poste, il a droit à une prime de déplacement équivalente à deux (2) mois de son traitement ainsi qu'aux frais de déménagement prévus à la clause 5-7.04.

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

5-6.06 (suite) Le remplacement obligatoire d'un professionnel selon le paragraphe b) de la présente clause ne peut l'amener à quitter la zone où il se situe à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

5-6.07 A la demande du professionnel ayant acquis la permanence, le Collège peut, en tenant compte des exigences du service, abolir le poste à temps complet de ce professionnel et ouvrir un poste à temps partiel, lequel poste est octroyé à ce professionnel qui est alors régi par les dispositions de la convention collective s'appliquant aux professionnels à temps partiel.

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

5-6.08 Lorsqu'un professionnel est remplacé selon les dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur les droits suivants:

- a) sa permanence;
- b) son ancienneté aux fins de sécurité d'emploi;
- c) ses années de service (et les avantages qui s'y rattachent);
- d) sa banque de congés-maladie non monnayables;
- e) la date à laquelle il aura droit à un avancement d'échelon;
- f) son échelon, s'il demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- g) le nombre de jours de vacances auquel il a droit, s'il est supérieur à celui prévu à la clause 8-4.01;
- h) son régime de congé à traitement différé ou anticipé sous réserve de la clause 8-10.14.

5-6.08 De plus, il est considéré comme ayant remis sa démission (suite) 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, le professionnel peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. Cette prime est administrée et versée par le Bureau de placement.

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

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

5-6.10 Lorsqu'un professionnel mis 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, il peut soumettre un grief 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 un arbitre assisté d'assesseurs comme suit:

- un (1) assesseur désigné par la partie patronale négociante;
- un (1) assesseur désigné par la partie syndicale négociante;

- 5-6.10 - et un (1) arbitre choisi par les parties négociantes
(suite) ou, à défaut d'entente, nommé par le ministre du Travail.

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

- 5-6.11 Lorsqu'un professionnel mis en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les normes en vigueur chez l'employeur qui le convoque.

Article 5-7.00 Bureau de placement

- 5-7.01 Lorsque le professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence est mis à pied ou mis en disponibilité, selon le cas, il est référé au Bureau de placement.
- 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 professionnels mis à pied et des professionnels mis en disponibilité, et les listes de postes vacants;
 - b) transmettre aux parties concernées (Collèges, Fédération des cégeps, Ministère, Syndicats, parties syndicales négociantes) les informations prévues au paragraphe a);
 - c) effectuer les opérations requises au remplacement des professionnels du réseau collégial;
 - d) enregistrer les refus et en informer les Collèges concernées;
 - 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 Le professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence qui doit déménager à la suite de l'application des règles apparaissant aux articles 5-5.00 et 5-6.00 bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe "A" dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ne s'appliquent pas.

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

5-7.05 Comité paritaire du Bureau de placement

- a) Les parties négociantes mettent sur pied un comité paritaire qui a pour mandat:
 - 1) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
 - 2) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat en ce qui concerne le personnel des Collèges.
- b) Le Comité paritaire est formé de représentants des parties négociantes lesquelles sont définies par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q. 1985, c. 12).
- c) Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties négociantes s'entendent pour désigner un président du Comité paritaire.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, ces représentants s'entendent pour lui trouver

5-7.05
(suite)

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

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

Article 5-8.00 Recyclage

- 5-8.01 Le recyclage prévu au présent article s'applique exclusivement au professionnel permanent. Il peut survenir soit lors de la mutation d'un professionnel soit lors du remplacement dans son Collège d'un professionnel mis en disponibilité.
- 5-8.02 a) Le Collège ou le professionnel peut proposer un projet de recyclage.
- b) La réalisation du projet de recyclage nécessite l'accord du Collège et du professionnel visé. Les conditions du recyclage sont convenues entre le Collège et le professionnel.
- 5-8.03 Le Collège avise le Bureau de placement lorsqu'un professionnel mis en disponibilité obtient un poste et bénéficie d'un recyclage.
- 5-8.04 Le professionnel doit réussir son recyclage dans les délais convenus à défaut de quoi il est automatiquement mis en disponibilité. Le Collège peut vérifier la réussite du professionnel en recyclage.

Article 5-9.00 Changements administratifs

5-9.01 En cas de fermeture d'un Collège créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29), les parties négociantes se rencontrent afin de convenir d'un protocole relatif aux professionnels visés par cette fermeture. A défaut d'entente, les professionnels visés sont déclarés en surplus et les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent.

Article 5-10.00 Changement technologique

- 5-10.01 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.
- 5-10.02 Avant de procéder à un changement technologique susceptible d'affecter les conditions de travail d'un ou de plusieurs professionnel(s), le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

Article 5-11.00 Echange inter-collèges

5-11.01 Deux (2) professionnels d'un même corps d'emploi de deux (2) Collèges différents peuvent changer réciproquement de Collège, selon les modalités et aux conditions prévues ci-après:

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

5-11.02 Ces professionnels sont couverts par les dispositions suivantes lors de l'échange:

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

5-11.03 A moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge du professionnel.

5-11.04 Après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité des relations de travail, un Collège peut mettre fin à un tel échange à la fin d'une année par un avis d'au moins deux (2) mois à cet effet.

5-11.05 Après la durée maximale prévue à l'alinéa c) de la clause 5-11.01, si les deux (2) professionnels sont d'accord et si les deux Collèges visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des Collèges et ce, sans ouverture de poste.

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

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 Classification

6-1.01 Tout professionnel à l'emploi du Collège à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifié dans un corps d'emplois selon le plan de classification.

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

6-1.02 Le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifié dans l'un ou l'autre des corps d'emplois prévus au plan de classification conformément aux attributions et aux qualifications requises.

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

6-1.03 Le Collège peut attribuer à un professionnel des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, le professionnel est classifié dans le corps d'emplois où il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

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

- 6-1.04 Le professionnel peut contester par grief (grief de classification) le corps d'emplois que le Collège lui a attribué, selon les dispositions du chapitre 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 le professionnel devait être classifié conformément au plan de classification compte tenu des tâches qui lui sont attribuées.
- 6-1.05 Si l'arbitre décide que les tâches attribuées par le Collège au professionnel ne correspondent pas à ce corps d'emplois, le Collège doit:
- a) reclassifier le professionnel dans un autre corps d'emplois,
- ou
- b) maintenir le professionnel dans le corps d'emplois que ce dernier a contesté et rendre 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 au professionnel concerné le traitement qu'il aurait reçu si le corps d'emplois que le Collège aurait dû attribuer comporte une rémunération supérieure pour le professionnel concerné.

Article 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 de l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter durant la convention collective au plan de classification.
- 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 professionnels ont vingt (20) jours ouvrables, à partir du moment où le Collège les informe, pour demander d'être reclassifié et reclassé, s'il y a lieu.
- 6-2.07 Le réajustement du traitement du professionnel reclassifié et reclassé en vertu des dispositions de la clause 6-2.06 est rétroactif à la date où le professionnel a demandé d'être reclassifié et reclassé.

Article 6-3.00 Classement

6-3.01 Le professionnel est classé selon sa classification dans l'échelle de traitement telle qu'établie à l'annexe "L" selon les dispositions du chapitre 6-0.00.

6-3.02 Le classement du professionnel visé à la clause 6-1.02 se fait selon les dispositions des articles 6-3.00, 6-4.00 et 6-5.00.

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

6-3.03 Le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classé au 1er échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00.

Article 6-4.00 Calcul des années d'expérience

- 6-4.01 Douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou son équivalent constitue une année d'expérience.
- 6-4.02 Lorsque dans une période de douze (12) mois un professionnel a cumulé au moins dix (10) mois consécutifs d'expérience reconnue pertinente et que cette expérience est résiduelle, celle-ci équivaut dans ce cas à une 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), le professionnel ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience comme enseignant que lorsqu'il a complété 594 heures d'enseignement au primaire et au secondaire, 405 heures d'enseignement au collégial et 216 heures d'enseignement universitaire.

6-4.03 (suite) Dans le cas où le professionnel a enseigné à plus d'un niveau, sans toutefois avoir enseigné le nombre d'heures minimum requis qui lui permettait d'obtenir l'équivalent d'une (1) année à temps partiel, dans l'un ou l'autre de ces niveaux d'enseignement, ses heures d'enseignement aux niveaux collégial et universitaire sont transformées en heures équivalentes de niveaux primaire et secondaire par l'application des facteurs suivants:

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

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

6-4.04 Sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00, le professionnel ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

6-4.05 Chaque période d'expérience inférieure à un (1) mois est nulle. Cependant, les périodes d'expérience d'un mois ou plus s'accumulent jusqu'à constituer une année.

Article 6-5.00 Reconnaissance de la scolarité

- 6-5.01 Une 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 année d'expérience pertinente tant et aussi longtemps que le professionnel n'a pas obtenu cette maîtrise ou ce doctorat.
- 6-5.03 Une 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 le professionnel ait complété une période continue d'au moins neuf (9) mois ou quatre (4) mois de service, selon qu'il s'agisse d'avancement annuel ou semi-annuel.
- 6-6.03 L'expérience acquise pendant l'année 1983 dans le secteur de l'éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination de l'échelon tant que le professionnel demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'éducation dans lequel il aurait été transféré ou déplacé conformément aux dispositions d'une convention collective régissant des 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 au professionnel, les motifs de ce refus dans les quinze (15) jours de la date où il était admissible à l'avancement d'échelon.
- Un grief peut être soumis contre le Collège à la suite d'un refus d'un avancement d'échelon.
- 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 Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1985 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1986, d'un pourcentage égal à 3,5% pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986; les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1986 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1987, d'un pourcentage égal à 4,0% pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987; les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1987 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1988, conformément aux dispositions de la clause 6-7.02, pour la période du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988. Ces taux et ces échelles de traitement sont ceux apparaissant à l'annexe "L" de la convention collective.

Le Collège paie à chaque professionnel le traitement prévu aux échelles pour chaque corps d'emplois.

6-7.02 Majoration des taux et des échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987

Les taux et les échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987 seront majorés, s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1% (1), établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante:

IPC - 4,25% , où

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right] \times 100 \quad (2)$$

(1) Les parties négociantes conviennent qu'elles pourront entreprendre des discussions si l'accroissement de l'IPC dépasse 5,25%.

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

6-7.02
(suite)

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

Les taux et les échelles de traitement ainsi obtenus seront majorés de 4,15%, auquel on ajoutera un montant de 182,63\$ afin d'obtenir les taux et les échelles applicables au 1er janvier 1988. Ces taux et ces échelles de traitement remplaceront, le cas échéant, ceux prévus à l'annexe "L".

La majoration des taux et des échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1987.

Article 6-8.00 Professionnels hors-échelle

- 6-8.01 A compter du 1er janvier 1986, le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et des 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 des 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 un professionnel qui était hors-échelle au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 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 du professionnel 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 1er janvier 1987, avant la majoration des échelles applicables en 1986, les échelles de traitement sont modifiées par l'ajout d'un 9e et d'un 10e échelon à la classe II et par l'abolition de la classe 1.
- 6-9.02 Le professionnel classé, le 31 décembre 1986, à l'échelon 8 de la classe II, ou à un échelon de la classe I est intégré, avec effet au 1er janvier 1987, dans la nouvelle échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois selon les modalités prévues à l'annexe "M", à l'échelon égal ou, à défaut, à l'échelon immédiatement supérieur et ce, malgré les dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.
- Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les dispositions prévues à l'article 6-6.00.
- 6-9.03 Le professionnel dont le taux de traitement, au 31 décembre 1986, est supérieur, à cette date, au taux de traitement de l'échelon 8 de la classe II majoré de 5%, est considéré comme un professionnel hors-échelle et se voit appliquer, à compter du 1er janvier 1987, les dispositions de l'article 6-8.00. Pour les fins de l'application de l'article 6-8.00, le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois applicable au 31 décembre 1986 est équivalent à l'échelon 8 de la classe II majoré de 5%.
- 6-9.04 A compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les échelles de traitement applicables sont modifiées par la fusion des classes 3 et 2. L'intégration du professionnel dans sa nouvelle échelle de traitement est effectuée selon les modalités prévues à l'annexe "N".

Article 6-10.00 Modification à la structure salariale le 31 décembre 1988

6-10.01 Le 31 décembre 1988, il y a ajout d'un échelon au maximum des échelles de traitement applicables en 1988. Cet échelon est déterminé en fonction des dispositions suivantes:

- a) pour les échelles de traitement dont le maximum applicable en 1988 n'a pas rejoint le traitement (excluant tout montant forfaitaire) du professionnel hors-échelle qui, au 31 décembre 1986, était situé au maximum de la classe 1, le nouvel échelon est égal au traitement de ce professionnel hors-échelle (excluant tout montant forfaitaire), auquel on ajoute un montant de 250,00\$ sur une base annuelle;
- b) pour les échelles de traitement dont le maximum applicable en 1988 a rejoint le traitement (excluant tout montant forfaitaire) du professionnel hors-échelle qui, au 31 décembre 1986, était situé au maximum de la classe 1, le nouvel échelon est égal au maximum de l'échelle de traitement majoré de 0,75%.

Les taux de traitement résultant de l'application de la présente clause sont ceux applicables au 31 décembre 1988 apparaissant à l'annexe "L" et, à cette date, les professionnels hors-échelle qui au 31 décembre 1986, étaient situés au maximum de la classe I sont intégrés à ce nouvel échelon ajouté.

6-10.02 Pour les professionnels qui, au cours de l'année 1988, ont bénéficié d'un montant forfaitaire calculé en vertu de l'article 6-8.00, il y a garantie et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, du maintien du montant forfaitaire calculé

6-10.02
(suite)

de la façon suivante:

traitement à l'échelle et montant forfaitaire tel que calculé au 1er janvier 1988 moins traitement à l'échelle, applicable au 31 décembre 1988.

L'augmentation de traitement pour l'année 1989 devra tenir compte du maintien de ce montant forfaitaire, sous réserve de la convention collective à intervenir.

Article 6-11.00 Rétroactivité

6-11.01 A titre de rétroactivité due en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective, le professionnel 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 1986 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 Le professionnel qui a été à l'emploi du Collège comme professionnel entre le 1er janvier 1986 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 le professionnel 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 professionnels visés 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 6-7.00 des Dispositions constituant des conventions collectives (1983-85), ainsi que les montants versés à titre de paiement des heures de travail supplémentaires.
- 6-11.04 Le professionnel ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement depuis le 1er janvier 1986 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 aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.
- 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 du professionnel, ces sommes sont exigibles par les ayants droit.

Article 6-12.00 Primes de rétention et de responsabilité

- 6-12.01 Les professionnels engagés avant le 31 décembre 1988 dont le lieu de travail se situe dans la municipalité 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 des relations de travail.
- 6-12.02 Malgré la clause 6-12.01, le maintien du régime de primes de rétention pour les professionnels engagés après le 31 décembre 1988 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet, au niveau du comité prévu à l'annexe "Q" ou à défaut entre les parties négociantes lors de la prochaine négociation.
- 6-12.03 A compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une prime de cinq pour cent (5%) de son traitement est accordée à tout professionnel chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnels.

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 67,00\$ est alloué au Collège pour chaque professionnel régulier à temps complet par année financière à compter de celle qui débute le 1er juillet 1987.

De plus, pour la période du 1er janvier 1987 au 30 juin 1987, le Collège alloue pour chaque professionnel régulier à temps complet un montant de 12,54\$.

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

Les collèges et le ministère y sont aussi représentés.

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 1986-87 où les montants affectés sont maintenus.

7-2.04 En plus des sommes prévues à la clause 7-2.03, un fonds provincial de 55 000\$ par année financière pour le secteur collégial, sauf pour l'année 1986-87 pour laquelle les montants engagés sont maintenus, est constitué aux fins des frais de déplacement et de séjour pour les professionnels qui poursuivent des activités de perfectionnement en dehors de la zone de leur collègue et des frais afférents à l'organisation d'activités de perfectionnement où il ne peut y avoir un nombre minimal de professionnels pour la formation d'un groupe.

Pour la période du 1er janvier 1987 au 30 juin 1987, 2 500,00\$ 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 professionnels (C.C.P.P.P.) pour le secteur collégial.
- 7-2.06 Le Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnels (C.C.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 le professionnel;
 - b) le perfectionnement professionnel qui comprend des activités reliées à l'exercice de la profession et qui permettent d'actualiser ou de développer les connaissances ou les habiletés des professionnels.

CHAPITRE 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 (8h00) heures et dix-huit (18h00) heures.

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

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

8-4.02 Le professionnel qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) ouvrable de vacances payées par mois de service complet.

8-4.03 Toute absence avec maintien du traitement est considérée comme du service continu pour le calcul des vacances.

8-4.04 Tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 8-4.07. 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 Le professionnel à l'emploi d'un Collège au moment de la date d'entrée en vigueur des présentes stipulations qui, en vertu du régime en vigueur au Collège à cette date, bénéficie d'un nombre de jours de vacances annuelles supérieur à celui dont il bénéficierait en vertu des dispositions de la clause 8-4.01 continue de bénéficier

8-4.05 d'un tel nombre de jours de vacances, et ce, pour la
(suite) durée de la présente convention collective; toutefois,
en aucun cas, le nombre de jours de vacances annuelles
ainsi maintenu ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours
ouvrables.

8-4.06 TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours
ouvrables où le
professionnel n'a
pas eu droit à
son traitement

Nombre de jours de vacances déduits
des crédits annuels de vacances

Durée normale de vacances
MAXIMUM

			20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs
61	à	66	5	5	5½	5½	5½	6
66½	à	76	6	6	6½	6½	7	7½
76½	à	88	6½	6½	7	7½	7½	8
88½	à	98	7	7	7½	8	8½	9
98½	à	110	8	8	8½	9	9½	10
110½	à	120	9	9½	10	10½	11	11½
120½	à	132	10	10½	11	11½	12	12½
132½	à	142	11	11½	12	12½	13	14
142½	à	154	11½	12	12½	12½	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 Le professionnel bénéficie, sur demande au Collège ou à son représentant, d'une absence autorisée sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage;
 - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur: le jour du mariage;
 - c) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
 - d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
 - e) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles si le défunt résidait au domicile du professionnel. Le jour des funérailles, si le défunt ne résidait pas au domicile du professionnel;
 - f) le jour du déménagement;
 - g) tout professionnel mis en quarantaine par une autorité médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;

- 8-5.01 h) Tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible (suite) qui oblige un professionnel à s'absenter de son travail: le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec le professionnel.
- 8-5.02 Dans les cas visés aux alinéas b), d) et e) de la clause 8-5.01, le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence du professionnel et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.
- 8-5.03 Le professionnel bénéficie d'un maximum de deux (2) jours, par année financière, pour affaires personnelles non prévues au présent article. Ces deux (2) jours, pris en période d'au moins une demi-journée à la fois, sont puisés au choix du professionnel à même la banque de congés-maladie monnayables ou non monnayables, s'il y a lieu, prévus à l'article 8-8.00 de la convention collective et ce, après avis au Collège.
- 8-5.04 Le professionnel qui est appelé à agir à titre de juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement. Le professionnel qui agit en qualité de témoin expert remet au Collège la rémunération qu'il reçoit à ce titre jusqu'à concurrence du traitement versé par le Collège pour la période en cause.

8-5.05 La réserve des congés sociaux que le professionnel à l'emploi du gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au Collège. Cette réserve pourra être utilisée selon les modalités suivantes:

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

Article 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 suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance -chômage ne prévoit rien.
- 8-6.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également personne salariée des secteurs public ou parapublic.
- 8-6.03 Le Collège ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration du Canada (E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et demie le maximum assumable.
- 8-6.04 A moins de dispositions expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professionnel un avantage monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

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.

8-6.06 La professionnelle qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

8-6.09 Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

8-6.10 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation 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-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son traitement hebdomadaire de base (3);

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

(2) 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 7% de son traitement.

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

- 8-6.10 (suite) b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 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 parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 8-6.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) pour cent 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.

8-6.10
(suite)

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 paragraphe du présent alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à 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.

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

8-6.10B (suite) L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par le paragraphe précédent doit, à la demande de la professionnelle, lui produire cette lettre.

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

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 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 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 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 93%.

8-6.12 Dans les 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 du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevés des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la E.I.C. au Collège au moyen d'un relevé mécanographique.

8-6.12
(suite)

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.
- et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la la Loi sur le régime de négociation des secteurs public et parapublic (L.Q., ch. 12).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 8-6.10 et 8-6.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

8-6.12
(suite)

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

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

8-6.13

L'allocation de congé de maternité (1) versée par le Gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 8-6.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième paragraphe de l'alinéa 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 prolongations prévues à la clause 8-6.15 de la présente section, la professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00 \$.

- 8-6.14 (suite)
- 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 prolongation 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 prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

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

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

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

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

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

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

8-6.19
(suite)

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 par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST 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.

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

Autres congés spéciaux

8-6.19 B) La professionnelle a également droit à un congé (suite) 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 (8e) 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 (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

8-6.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 8-6.19B), la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. (1).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 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 8-6.19B) a), b) et c) peut également se prévaloir des bénéficiaires du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c), la professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

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

8-6.23 Le professionnel qui adopte légalement un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint.

8-6.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 8-6.22, le professionnel reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement du traitement applicable est à la semaine.

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

8-6.25 Le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, le professionnel peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

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

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 le professionnel en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

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

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

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 professionnelle en prolongation de son congé de maternité, au professionnel en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

8-6.27
(suite)

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

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

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

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

- 8-6.29 A) Le professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.
- B) A l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, le professionnel peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le professionnel a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

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

Dispositions diverses

- 8-6.30 Les congés visés à la clause 8-6.22, au premier alinéa de la clause 8-6.25 et au premier alinéa de la clause 8-6.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

8-6.30 Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

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

8-6.31 Le Collège doit faire parvenir au professionnel, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le professionnel à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 8-6.30.

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

8-6.32 Le professionnel à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

8-6.33 Le professionnel qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 8-6.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.14, en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 8-6.18 de la section II.

8-6.34 Le professionnel 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 95% de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le professionnel qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 8-6.22 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

Article 8-7.00 Congé pour charge publique

8-7.01 Tout professionnel qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans traitement entre le soixantième (60e) jour précédant et le vingt et unième (21e) jour suivant le jour du scrutin s'il le désire.

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

8-7.02 Tout professionnel, élu à la fonction de député fédéral ou provincial, est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour de son élection.

Ce professionnel a le droit de reprendre son poste ou un poste équivalent dès qu'il s'en présente un dans son Collège, conformément aux dispositions de l'article 5-3.00 en autant qu'il avise le Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration de son premier mandat, sa démission ou sa défaite lors du renouvellement de son premier mandat.

8-7.03 Tout professionnel, élu à une fonction civique autre que député, a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part, et ce, à la condition qu'il en fasse la demande au Collège dans un délai raisonnable. Ce professionnel reprend son poste sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00 en autant qu'il avise le Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration de son premier mandat, sa démission ou sa défaite lors du renouvellement de son premier mandat.

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

8-7.04 Si le professionnel est appelé à remplir une des fonctions ci-dessus mentionnées et si, pour accomplir les devoirs de sa fonction, il porte préjudice à sa charge professionnelle, il peut convenir des modalités permettant la prestation de ses services. Cependant, le Collège peut, après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que le professionnel prenne un congé sans traitement.

8-7.05 Le professionnel visé 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 le professionnel décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, il doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre le professionnel et le Collège.

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

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

8-7.06 Le Collège reconnaît au professionnel le droit d'être nommé sur une commission d'enquête gouvernementale et le professionnel ainsi choisi bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Article 8-8.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et 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) le professionnel à temps complet ou à temps partiel, dont la semaine régulière de travail est de 75% et plus de celle d'un professionnel à temps complet: le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) le professionnel à temps partiel, dont la semaine de travail est de moins de 75% de celle d'un professionnel à temps complet: le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour le professionnel à temps complet, le professionnel concerné payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution;
- c) le professionnel bénéficiant d'une absence autorisée sans traitement et qui désire se prévaloir de ces régimes: il verse alors la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre le professionnel et le Collège en autant que les polices maîtresses le permettent.

8-8.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un professionnel, tel que défini ci-après:

- a) Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

- 8-8.02 (suite) b) Enfant à charge: un enfant du professionnel, de son conjoint ou des deux, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, 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 s'il 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 (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.
- b) Un professionnel qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir présenté un certificat médical de son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après s'être entendu avec le Collège, bénéficier d'une période de réadaptation durant laquelle il exerce à temps partiel toutes les fonctions reliées au poste qu'il occupait avant le début de son invalidité.

8-8.03 (suite) Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13^e) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

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

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

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) jours⁽¹⁾ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le professionnel n'établisse à la satisfaction du Collège ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

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

8-8.06 a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Collège et le professionnel continuant à contribuer à ces régimes selon les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

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 un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 8-8.10 La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties négociantes, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du Comité ou de son président devant un arbitre.
- 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 participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant:
- a) l'information aux nouveaux professionnels;
 - b) l'inscription des nouveaux professionnels;
 - c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;

- 8-8.11 (suite) 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, 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 participants au régime. A cette fin, le Comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par 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 cègeps, le ministère ou la partie syndicale négociante. Le Comité fournit à la Fédération des cègeps, 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 assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le professionnel n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le professionnel cesse d'être un participant.

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 du président du Comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le comité.
- 8-8.19 Les honoraires et les dépenses des membres du Comité sont à la charge de ceux qu'ils représentent mais leurs employeurs leur versent néanmoins leur salaire régulier.

III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

8-8.20 Le professionnel à temps complet, visé 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 le professionnel visé 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 au professionnel qui bénéficie d'un montant d'assurance-vie supérieur à celui auquel il 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 un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que le professionnel assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les services d'un chiropraticien nécessaires au traitement du professionnel.

- 8-8.23 A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 54\$ par année;⁽¹⁾
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul: 21,60\$ par année;⁽¹⁾
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

La contribution du Collège s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective sous réserve des montants déjà engagés en vertu des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

- 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.⁽²⁾

8-8.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 54 \$ et 21,60 \$ 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.

(1) Ces montants entrent en vigueur le 1er janvier 1987 sous réserve des montants déjà engagés.

(2) Cette disposition entre en vigueur le 1er janvier 1987.

- 8-8.26 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais un professionnel peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge.
- 8-8.27 Un professionnel qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:
- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - qu'antérieurement, il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
 - qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré,
 - qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
 - b) 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 retraités sans contribution du Collège et pourvu que:
- la cotisation des professionnels pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités,
 - les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les professionnels eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

V - ASSURANCE-TRAITEMENT

- 8-8.29 Subordonnement aux dispositions des présentes, un professionnel a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle il est absent du travail:
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85% de son traitement;

- 8-8.29 (Suite) 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 du professionnel, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-8.29, est le traitement qu'il recevrait s'il était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas du professionnel à temps partiel, le traitement applicable est celui qui touche le professionnel pour sa semaine régulière de travail.

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

- 8-8.31 Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.), ou au Régime de retraite des enseignants (R.R.E.), ou au Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.), selon le régime le régissant et de bénéficiaire des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 8-8.29, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (R.R.E.G.O.P., R.R.E. ou R.R.F.) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de professionnel ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.
- 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 b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant (Suite) 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) Le professionnel reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100%) du traitement net qu'il recevait à la date de l'accident. Le professionnel est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente.

- 8-8.33 (Suite)
- 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'un professionnel a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, le professionnel a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes:

Le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la C.S.S.T. et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors au professionnel ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la C.S.S.T.

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

- 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 du professionnel n'est pas affectée par une telle absence et le professionnel sera considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

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

8-8.34 Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le professionnel prend sa retraite.

8-8.35 Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de $1/260^e$ du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine régulière de travail.

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 le professionnel des pièces justificatives exigibles.

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

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

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

8-8.38 En tout temps, le Collège peut exiger de la part du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner le professionnel relativement à toute absence: le coût de l'examen de même que les frais de transport du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

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

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

8-8.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le professionnel peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

- 8-8.40 a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, le Collège crédite à tout professionnel à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année financière lorsque non utilisés au cours de l'année financière en vertu de l'alinéa a) de la clause 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'un professionnel qui n'est pas remplacé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.
- c) Le professionnel qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 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. Le professionnel ayant fait ce choix ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

8-8.41 Si un professionnel devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon 8-8.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si un professionnel quitte son emploi au cours d'une année financière ou s'il n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon 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 8-6.14, 8-6.18 et 8-6.22 a) n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

8-8.42 Dans le cas d'un professionnel à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à celle du professionnel à temps complet à l'emploi du Collège.

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 un professionnel a droit soit à la prestation prévue aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 8-8.29, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles le professionnel peut avoir droit selon les dispositions de la clause 8-8.29. Les professionnels invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débutent une nouvelle période d'invalidité. Pour ces derniers, entre temps, les dispositions de la clause 8-8.40 s'appliquent.

8-8.44 Les professionnels qui bénéficiaient de jours de congés-maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 31 octobre 1974 en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un protocole d'entente avec le gouvernement ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er novembre 1974. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 31 octobre 1974 et porte intérêt au taux de 5% composé annuellement. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congés-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet.

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

8-8.45 Les jours de congés-maladie monnayables, prévus à la clause 8-8.44 peuvent également être utilisés, à raison de 1 jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoient une telle utilisation. De même, ces mêmes jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un professionnel peuvent également être utilisés, à raison de 1 jour par jour, en cas de congés prévus à l'article 8-6.00.

8-8.45 (suite) 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'un professionnel à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et, par la suite, les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

8-8.47 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 du professionnel.

Article 8-9.00 Evaluation des activités professionnelles

- 8-9.01 Toute évaluation des activités professionnelles du professionnel doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier. Le Collège doit également verser dans ce dossier le cas échéant, les commentaires écrits du professionnel sur cette évaluation.
- 8-9.02 Toute évaluation défavorable des activités professionnelles du professionnel qui fait suite à un rendement jugé insatisfaisant est suivie dans les six (6) mois de son dépôt au dossier d'une nouvelle évaluation. Si cette dernière évaluation est favorable, l'évaluation défavorable est automatiquement retirée du dossier du professionnel de même que, s'il y a lieu, les commentaires du professionnel s'y rapportant.

Article 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 un professionnel 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

Sont admissibles au régime:

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

8-10.05 Toutefois, le professionnel invalide ou en congé sans
(suite) traitement ne peut participer au régime.

8-10.06 Conditions d'obtention:

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

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

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

8-10.07 Retour

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

8-10.08 Traitement

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

8-10.08
(suite)

<u>Durée de partici- pation 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		77,78%	83,33%	86,67%
9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,22%	79,17%	83,33%
11 mois			77,08%	81,67%
12 mois			75,00%	80,00%

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

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

8-10.09 Conditions de travail

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

8-10.10 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le professionnel bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

8-10.11 Régime de retraite

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

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

8-10.12 Cessation d'emploi ou désistement du régime

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

- a) Si le professionnel a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 8-10.08.
- b) Si le professionnel n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.

8-10.12
(suite)

- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le professionnel ou le Collège s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le professionnel durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du professionnel pendant la période de travail en application de la clause 8-10.08. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde au professionnel. S'il est positif, le professionnel rembourse ce solde au Collège.
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le professionnel n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le professionnel pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans 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 au professionnel.

Lorsque le professionnel a l'obligation de rembourser le Collège, il 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'un professionnel pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12)

8-10.13
(suite)

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.

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

8-10.14

Mise en disponibilité

Dans le cas où le professionnel est mis en disponibilité pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que le professionnel soit remplacé. Au moment du remplacement, si le régime n'est pas terminé, le professionnel peut, par entente avec le Collège où il est remplacé, compléter le régime. 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 du professionnel 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'un professionnel 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 du professionnel au terme de la période de congé.

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

- b) L'invalidité survient après la période de congé:

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

8-10.16
(suite)

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

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

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le professionnel aura droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le professionnel aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.
- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.
- d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans:

Durant les deux (2) premières années, le professionnel sera traité tel qu'il est prévu précédemment. A la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et:

- i) Si le professionnel a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime).

8-10.16
(suite)

- ii) Si le professionnel n'a pas déjà pris sa période congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

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

8-10.18 Disposition particulière

Dans tous les cas où le professionnel ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (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 STIPULATIONS 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 A 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 Tout professionnel peut, s'il le désire, rencontrer le représentant du Collège, en tout temps, pour tenter de régler tout litige survenant entre lui et le Collège. Le professionnel doit être accompagné du délégué syndical à moins que le professionnel ne s'y oppose.

9-1.04 Le professionnel ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale doit le présenter par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

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

9-1.05 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (ci-annexé) doit être rempli par le professionnel ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant à titre indicatif les articles des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale qui y sont impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice.

9-1.06 Le Collège doit transmettre sa décision par écrit au professionnel concerné et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

9-1.07 Si le grief est accompagné d'une demande écrite de la part du professionnel concerné ou du Syndicat ou si le Collège le désire, les parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief et en discuter. Aux fins de telles rencontres, les représentants des parties sont les mêmes que ceux habilités à les représenter au comité de relations de travail et le professionnel concerné peut assister à cette rencontre après en avoir avisé son supérieur immédiat.

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

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

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

9-2.04 (suite) Toutefois, les griefs portant sur un des sujets qui suivent sont soumis à un arbitre accompagné de deux (2) assesseurs:

- champ d'application (article 2-1.00);
- poste de professionnel à combler (article 5-3.00);
- surplus de personnel (article 5-4.00);
- priorité d'emploi (article 5-5.00);
- sécurité d'emploi (article 5-6.00);
- classification (article 6-1.00);
- plan de classification (article 6-2.00).

9-2.05 Le premier président ou le greffier en chef convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale négociante concernée à une réunion afin de:

- a) Fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. 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 un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08.

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

9-2.06 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.04, les parties habilitées à nommer un arbitre désignent s'il y a lieu un assesseur et communiquent au greffe le nom de leur assesseur.

9-2.07 Tout assesseur nommé pour assister l'arbitre est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

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 un arbitre unique désigné par 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
VEILLEUX, Diane

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, l'arbitre saisi de ce grief est désigné par le premier président ou par le greffier en chef parmi les personnes qui auront été choisies par les parties négociantes dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur des présentes stipulations. A défaut d'entente, le Code du travail s'applique.

9-2.09 Dès sa nomination, le premier président, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les présentes stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, l'équité et la bonne conscience.

- 9-2.09 (suite) Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant le premier président, pour la durée des présentes stipulations, à rendre sentence selon la loi, les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, l'équité et la bonne conscience.
- 9-2.10 Toute vacance est comblée suivant la procédure établie pour la nomination de l'arbitre ou de ses assesseurs.
- 9-2.11 Dans les cas d'arbitrage avec 2 assesseurs, l'arbitre, seul ou avec l'assesseur d'une seule partie, ne procédera pas, sauf si un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première fois et qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.
- 9-2.12 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et la preuve qu'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'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 le professionnel aura droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces documents n'avait pas été commise.

9-2.17 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. L'arbitre peut ordonner que les sommes dues au professionnel portent intérêt au taux prévu au Code du travail, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.18 Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager le plaignant pour compenser les torts qu'il a subis.

9-2.19 Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.

9-2.20 Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps, le Ministère et les assesseurs s'il y a lieu. Lorsque l'arbitre est assisté d'assesseurs, il fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

9-2.21 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.

- 9-2.22 a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition à moins que les représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- b) Un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief s'il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.
- 9-2.23 a) La sentence de l'arbitre doit être motivée et signée par celui-ci.
- b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au greffe qui se charge de faire parvenir copie aux organismes mentionnés à la clause 9-2.03.
- c) En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- d) La sentence de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

9-2.24 En tout temps, avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des représentants des parties, une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire à l'arbitre toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

9-2.25 A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un témoin. L'assignation doit être signifiée au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'audition.

Les frais de déplacement et de séjour d'un témoin de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

9-2.26 Une partie peut exiger les services d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement sur bande magnétique ou autrement, des auditions. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

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

9-2.27 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

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

9-2.28 Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

9-2.29 Les frais du greffe et les salaires du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.30 Tout ordre ou tout document émanant de l'arbitre ou des parties en cause est communiqué ou autrement signifié par l'arbitre aux parties.

9-2.31 Lorsqu'un professionnel quitte son emploi au Collège et qu'un grief le concernant a été porté à l'arbitrage avant la date de son départ, l'arbitre a l'autorité nécessaire pour statuer sur ce grief à la condition que le Syndicat le maintienne.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GENERALES

Article 10-1.00 Dispositions finales

- 10-1.01 La nullité d'une clause de la convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective en son entier.
- 10-1.02 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-2.00 Impression de l'entente

10-2.01 La partie patronale négociante s'engage à faire imprimer l'entente et en remettre à la F.P.P.S.C.Q. cent (100) copies.

10-2.02 Une version administrative féminisée des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale sera produite.

La partie patronale négociante remet une copie de cette version administrative féminisée à chacun des membres des syndicats à qui elle s'applique.

10-2.03 Une traduction anglaise de la version administrative féminisée des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale sera faite par la partie patronale négociante et remise à chacun des membres des syndicats représentant les professionnels des Collèges où la langue d'enseignement est l'anglais.

10-2.04 Le texte français et masculin est le seul texte officiel aux fins d'application et d'interprétation.

Article 10-3.00 Entrée en vigueur et durée

- 10-3.01 La convention collective entre en vigueur à la date de la signature des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et se termine le 31 décembre 1988.
- 10-3.02 Les présentes stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.
- 10-3.03 Les conditions de travail prévues par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale continuent de s'appliquer, malgré leur expiration, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

ANNEXE "A"

FRAIS DE DEMENAGEMENT

1.01 Dispositions générales

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

Lorsque le remplacement d'un professionnel l'amène à changer de zone, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si le professionnel déménage. Après étude du dossier particulier, le Bureau de placement peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02 Autorisation du Bureau de placement

Les allocations prévues ci-après sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 5-7.00 de la convention collective et elles sont payées par le Collège qui engage le professionnel.

1.03 Absence pour déménagement

Tout professionnel à qui une offre d'emploi est faite et qui déménage conformément à la clause 1.01 pour accepter cette offre a droit de s'absenter:

- a) sans perte de traitement, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, le nouveau Collège rembourse au professionnel les frais de déplacement pour lui-même ainsi que pour son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège;

1.03 b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) (suite) jours ouvrables, pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de déplacement et de séjour du professionnel et de ses dépendants lui sont remboursés par le nouveau Collège selon le régime de frais de déplacement en vigueur à ce dernier.

1.04 Frais de déménagement

Le nouveau Collège s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du professionnel visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05 Le nouveau Collège ne paie pas le coût du transport du véhicule personnel du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06 Frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du professionnel et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07 Compensation pour les dépenses concomitantes

Le nouveau Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout professionnel marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ce professionnel n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable au professionnel marié déplacé est payable également au professionnel célibataire tenant logement.

1.08 Rupture de bail

Le nouveau Collège paie au professionnel qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le nouveau Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le professionnel qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

1.09 Si le professionnel choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du nouveau Collège.

1.10 Vente et achat de résidence

a) Le nouveau Collège paie au professionnel qui doit vendre sa maison (résidence principale) les frais de courtage, sur présentation des documents suivants:

- 1.10 (suite)
- le contrat avec l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
 - le contrat de vente;
 - le compte d'honoraires de l'agent d'immeubles;
- b) Le nouveau Collège paie au professionnel qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de son affectation, les frais d'actes notariés que le professionnel doit payer;
- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;
- d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire au coût réel, le cas échéant.

1.11 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

Lorsque la maison du professionnel, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le professionnel doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le nouveau Collège rembourse au professionnel les dépenses suivantes à condition qu'il produise les pièces justificatives:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

1.12 Frais de séjour

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais de séjour pour le professionnel et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13 Frais de transport

A la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille du professionnel marié ne soit pas replacée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport du professionnel pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

1.14 Frais de loyer

Dans le cas où le professionnel replacé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter au professionnel propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est replacé, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

ANNEXE "B"

LISTE DE LA ZONE A LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX
FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI
ET DE LA SÉCURITÉ 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

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

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
F.-X. GARNEAU	- Région de Québec **
GASPÉSIE ET DES ILES	-
GRANBY	-
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	-
RÉGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
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-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, Cham- plain (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, Sain-
te-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain
(St-Lawrence)

ANNEXE "C"

GRIEFS PORTÉS A L'ARBITRAGE

Les griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, applicables aux professionnels des Collèges affiliés à la F.P.P.S.C.Q.(C.S.N.), 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 un arbitre assisté d'assesseurs ou à un arbitre unique sur les matières prévues à la clause 9-2.04 des Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

L'arbitre est choisi parmi ceux dont le nom apparaît à la clause 9-2.08 de la convention collective.

ANNEXE "D"

MESURES TRANSITOIRES

1. Les dispositions de la clause 1-1.23 s'appliquent le 1er juillet 1987 ou trente (30) jours ouvrables après l'entrée en vigueur de la convention collective selon la dernière éventualité. Avant l'entrée en vigueur de cette disposition, le professionnel qui travaille, par semaine, un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail est à temps partiel.

Malgré l'article 8-1.00, au plus tard le 30 juin 1987 ou avant le trentième (30e) jour ouvrable après l'entrée en vigueur de la convention collective, selon la dernière éventualité, le Collège décide que le nombre d'heures de travail de l'horaire du professionnel régulier à temps partiel qui effectue plus de quatre-vingt pour cent (80%) de la semaine normale de travail, mais moins de cent pour cent (100%) est soit réduit à quatre-vingt pour cent (80%) soit porté à cent pour cent (100%).

En aucun cas cette modification ne peut être considérée comme une ouverture de poste.

2. Le professionnel temporaire surnuméraire à l'emploi du Collège à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeure soumis à l'application de la clause 1-1.12 des Dispositions constituant des conventions collectives 1983-85 jusqu'au terme de son engagement.

Ses autres conditions de travail sont celles prévues à la convention collective.

ANNEXE "E"

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS PRÉVUE A LA CLAUSE 3-2.03

Cégep de la Gaspésie et des Iles

- Campus Grande-Rivière un (1) délégué

Cégep Dawson

- Campus Selby un (1) délégué
- Campus Lafontaine un (1) délégué
- Campus Viger celui du Collège Dawson

ANNEXE "F"

CAS SPECIAUX

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., chapitre C-29) et désigné par Arvida dans l'annexe B.

ANNEXE "G"

LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP

1.01 Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00, 3.00 et 4.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS

2.01 A. La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée pour rendre admissible à cotiser au régime de retraite, à compter du 1er janvier 1988, toute personne exclue de ce régime de retraite en vertu de son statut, sauf celles dont les parties aux présentes conviendront de ne pas assujettir par règlement et:

- a) l'étudiante ou l'étudiant;
- b) la personne stagiaire;
- c) la personne à contrat à forfait;
- d) la personne payée à vacation ou à l'acte;
- e) la personne salariée élève;
- f) la médecin ou le médecin interne ou résident.

B. La loi sur le RRE et celle sur le RRF devraient également être modifiées afin de permettre à un participant ou à une participante de ces régimes de continuer à y participer dans l'éventualité d'une modification à leur statut d'employé(e) sans qu'il y ait interruption de service de plus de cent quatre-vingt (180) jours.

C. Les dispositions des articles 115.1 à 115.3 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent aux personnes visées par les paragraphes A. et B.

- 2.02 La Loi sur le RREGOP et la Loi sur le RRF devraient être modifiées afin de permettre la prise de la retraite à toute personne participant à un de ces régimes de retraite ayant atteint 62 ans et comptant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite.

La rente payable est la pleine rente créditée par le régime à ce moment, sans application de facteur ou de réduction actuarielle.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP et aux articles 2 et 56 de la Loi sur le RRF devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite.

L'âge normal de la retraite demeure cependant à 65 ans.

- 2.03 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins deux (2) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- A) Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou partie d'années de service compris entre l'âge de la personne à la date de la retraite et 65 ans. Ces années et/ou partie d'années de service sont coordonnées à la RRQ; plus
- B) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la rente payable par le Régime de rentes du Québec en autant que cette rente est versée et à compter du moment où une demande pour cette rente viagère est déposée à la CARRA. De plus, le versement de la rente de la RRQ doit débiter au plus tard pour le mois de juillet 1989.
- C) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la pension acquise au RREGOP si la personne a moins de dix (10) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite incluant celles visées à l'alinéa A).

- D) Les rentes viagères prévues aux paragraphes A) et C) sont indexées annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elles sont également réversibles à 50% au conjoint survivant.
- E) La rente viagère prévue au paragraphe B) est indexée annuellement selon le taux de l'indice des prix à la consommation. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.

Les modalités relatives au paiement de cette rente viagère sont déterminées par le Comité de retraite de la CARRA.

- F) Les crédits de rente rachetés par une personne en vertu des dispositions de la Loi sur le RREGOP sont versés sans réduction actuarielle.
- G) Le total de la rente viagère du RREGOP incluant celle prévue au paragraphe A) ne peut en aucun cas excéder 70% du traitement moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées de la personne bénéficiant du programme de retraite anticipée.
- H) La Loi sur le RREGOP devrait être également modifiée afin de permettre l'application des articles 203 à 209 de la loi à toute personne bénéficiant du programme de retraite anticipée en regard de la pension de sécurité de la vieillesse.
- I) Seules les personnes participant au RREGOP le 31 décembre 1986 et à la date de leur demande de pension (en autant que celle-ci devienne payable avant le 30 juin 1989) peuvent bénéficier du programme de retraite anticipée prévu aux présentes. Les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail, pré-retraite et congé sans solde sont admissibles aux mêmes conditions.

Toutefois, les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail ou pré-retraite entre le 1er avril 1987 et la date d'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée et qui prennent leur retraite au cours de cette période sont également admissibles, à compter de l'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée, aux mêmes conditions.

- J) L'administration du programme de retraite anticipée est confiée à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) sous la surveillance du Comité de retraite.

La CARRA est également responsable d'informer les personnes visées par le programme. A cet effet, elle doit informer les participants et participantes du régime de l'existence du programme de retraite anticipée dès son entrée en vigueur.

De plus, la CARRA devra fournir sur demande tous les renseignements illustrant les montants de rentes que la personne recevrait en vertu du programme.

- K) La personne bénéficiant du programme peut, sur demande, maintenir sa participation au régime d'assurance maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le financement du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible.

- L) Les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'applique intégralement à toute personne visée par le présent programme de retraite anticipée.

- M) Une personne participant au RREGOP ne peut bénéficier plus d'une (1) fois des dispositions prévues au programme de retraite anticipée.

2.04 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.01, le programme de retraite anticipée entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

2.05 La loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de permettre à une personne de prendre sa retraite sans réduction actuarielle si elle compte à son crédit au moins trente-cinq (35) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite au cours de la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite mais uniquement pour la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

Les coûts reliés à ce bénéfice sont comptabilisés avec ceux reliés au programme de retraite anticipée comme le prévoit le paragraphe 2.06.

Les alinéas L) et M) du paragraphe 2.03 s'appliquent intégralement au présent paragraphe.

2.06 Financement du programme au RREGOP

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (4,9% - 4,9%) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée (à l'exclusion du coût des crédits de rente du paragraphe 2.03 F) et le coût du critère de mise à la retraite avec au moins trente-cinq (35) années de service.

La CARRA devra maintenir à jour une comptabilisation distincte des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.03 et 2.05 en fonction des sommes disponibles. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 2.03 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

En ce qui concerne les dispositions prévues au paragraphe 2.05, celles-ci s'appliquent intégralement jusqu'au 31 décembre 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent, à compter du 1er avril 1989, à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 2.03 après le 30 juin 1989.

2.07 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée. Ce comité sera formé de représentants de la partie syndicale et de la partie patronale.

2.08 Pour corriger des situations problématiques, la Loi sur le RREGOP, la Loi sur le RRE et la Loi sur le RRF devraient également être modifiées de la manière suivante:

- Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE de racheter les années et parties d'années antérieures au 1er janvier 1968 et remboursées, à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption dans l'année précédant ou dans les deux (2) ans suivant la date de cessation d'emploi.

- Le coût du rachat pour la personne qui était une enseignante au sens du RRE est fixé à mille (1 000\$) pour chaque année de service rachetée. Le rachat peut se faire en tout ou en partie et la personne qui était enseignante au sens du RRE doit être cotisante du RRE-RRF-RREGOP à la date du rachat.

Pour les fins des évaluations actuarielles, ces années sont considérées comme du service antérieur au 1er juillet 1973 mais elles sont indexées selon l'excédent de l'indice des prix à la consommation sur 3%.

Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

- Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE et qui a été en congé de maternité de créditer le temps passé en congé de maternité et ce, depuis le 1er juillet 1965.

Pour chaque congé de maternité, le nombre de jours crédités est le suivant:

Du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours.

Du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours (statu quo).

Du 1er juillet 1976 au 30 juin 1983: maximum de 120 jours (statu quo et élimination du délai pour faire la demande de reconnaissance du crédit).

Depuis le 1er juillet 1983: maximum de 130 jours (statu quo).

Pour avoir droit au crédit, la personne qui était enseignante au sens du RRE doit avoir travaillé pendant l'année précédant la maternité et être de retour au travail dans les deux (2) années qui suivent l'année de la maternité.

Aucun déboursé n'est requis de cette personne.

La personne qui était enseignante au sens du RRE doit être une cotisante au RREGOP-RRE-RRF au moment de la demande de rachat. Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

Les conditions nécessaires à la reconnaissance du crédit pour chacune des périodes concernées demeurent inchangées sauf pour le délai. Pour la période du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970, les conditions prévues pour la période du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976 s'appliquent.

FINANCEMENT

- 1- Comme contribution collective au coût des bénéficiaires prévus à 2.08, la CEQ, la FTQ et la CSN s'engagent à maintenir le taux de cotisations au RRE à son taux actuel (7,15% taux net), pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1989.

Pour la personne qui était enseignante au sens du RRE et qui participe au RREGOP ou au RRF, le coût du rachat, tel que déterminé plus haut, est augmenté d'un montant correspondant à 0,55% de son salaire, à la date du rachat, multiplié par trois.

Les crédits de rente acquis au RREGOP par une personne qui était enseignante au sens du RRE, pour une ou plusieurs années remboursées à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption sont annulées et les sommes versées peuvent servir pour acquitter le coût du rachat effectué selon les présentes dispositions.

Les sommes d'argent ainsi dégagées (différence entre le taux actuel 7,15% et le taux proposé 6,6%) pourront être utilisées à sa guise par le gouvernement. Il en est ainsi des sommes versées par les personnes qui étaient enseignantes au sens du RRE pour les différentes demandes de rachat.

- 2- Au plus tard le 1er juillet 1989, les parties s'engagent à analyser les évaluations actuarielles produites par la CARRA concernant les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 en fonction des sommes dégagées entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

Il est entendu que tous les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles du RRE.

- 2.09 Les parties aux présentes conviennent de mandater le comité de retraite de la CARRA afin d'analyser l'opportunité de fixer une période minimale d'attente avant qu'une personne visée par le RREGOP ne puisse obtenir le remboursement de ses cotisations suite à une cessation d'emploi.

3.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE AU RRF

- 3.01 La loi sur le RRF devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite ou, selon le cas, toute personne âgée de moins de 62 ans, indépendamment de son âge, et ayant au moins 32 années de service pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- A. Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou parties d'années compris entre:
1. 65 ans moins l'âge de cette personne à la date de la retraite
- ou selon le cas
2. 35 années de service moins le nombre d'années de service créditées à cette personne à la date de la retraite.
- B. En aucun cas, le nombre total d'années de service reconnues pour fins de calcul de la pension d'une personne visée par le programme ne peut excéder trente-cinq (35) années.
- C. La rente viagère prévue au paragraphe A. est indexée annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.
- D. Les alinéas B, H, J, K, L et M du paragraphe 2.03 s'appliquent au présent programme de retraite anticipée. Toutefois, la contribution de l'employeur visée à l'alinéa K ne peut en aucun cas être maintenue pour une période excédant trois (3) années.

3.02 DURÉE DU PROGRAMME

Sous réserve de l'article 1.00, le programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.00 entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

3.03 FINANCEMENT DU PROGRAMME AU RRF

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (6,15% - 6,15% pour le RRF) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.01.

La CARRA devra maintenir à jour la comptabilisation des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.02 et 3.01 en fonction des sommes disponibles pour son financement. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 3.01 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent à discuter de la poursuite de ce programme de retraite anticipée à compter du 1er avril 1989.

3.04 COMITE D'IMPLANTATION

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée au RRF tel que prévu à 3.01. Un(e) représentant(e) du SFPQ fera partie dudit comité.

4.00 RACHAT

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP sera modifiée pour le 1er juillet 1989.

5.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF

Le gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN 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.

A 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.

6.00 APPLICATION DES PRINCIPES AVANCÉS DANS LA RÉFORME ENVISAGÉE DES R.S.R.

Le gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour appliquer au RREGOP, RRE et RRF les principes avancés dans la réforme des R.S.R., soit:

- 1- Acquisition et immobilisation après deux (2) années de participation au régime.
- 2- Intérêt minimum sur tout remboursement.
- 3- Prestation au conjoint survivant de 60% de la pension du bénéficiaire ou de la bénéficiaire.
- 4- Participation minimale de l'employeur (50% de la valeur des prestations acquises).

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

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la Loi visant à actualiser la réforme des R.S.R.

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 R.S.R. NON TRANSFÉRÉS AU RREGOP

Les parties aux présentes conviennent de mandater la CARRA afin d'effectuer une analyse comparative de certains régimes supplémentaires de rentes actuellement sous la surveillance de la CARRA selon les dispositions du RREGOP. Le rapport sera fourni aux parties dans les douze (12) mois suivant la date de la signature de la convention collective.

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

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

ANNEXE "H"

CLASSIFICATION - CAS PARTICULIER DU REGISTRAIRE

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

ANNEXE "I"

DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par le Collège en vertu de la section II de l'article 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 prestation supplémentaire de chômage (P.S.C.).

Par ailleurs, les parties négociantes se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si Emploi et Immigration Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, Emploi et Immigration Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

ANNEXE "J"

COMITÉ SUR LA CLASSIFICATION

1. Dans le but que soit éventuellement apportées des modifications au plan de classification, les parties négociantes créent un comité paritaire dont le mandat est:
 - a) de procéder à l'examen de la problématique dans le cas des acquis de formation;
 - b) de procéder à l'examen de la problématique de la recherche dans l'ordre de l'enseignement collégial;
 - c) de procéder à l'examen des différentes fonctions des professionnels notamment au niveau des corps d'emplois d'attaché d'administration, d'animateur, de conseiller aux affaires étudiantes et de conseiller pédagogique et des tâches professionnelles de registraire, s'il en est, redistribuées à d'autres corps d'emplois de professionnel.
 - d) le professionnel qui se voit maintenir, pour les fins de l'application de la convention collective, la classification de registraire peut, par l'intermédiaire de son syndicat, demander au comité d'être classifié dans un des corps d'emplois prévus au plan de classification. Le comité étudie la demande et peut recommander au Collège une classification. L'examen de la demande du professionnel tient compte des tâches confiées au professionnel par le Collège telles qu'établies au moment où il procède à sa demande. Si le Collège suit la recommandation du comité, le professionnel est affecté dans ce corps d'emplois et ce, sans ouverture ni affichage de poste.
2. La durée du mandat du comité est d'une (1) année. Les travaux du comité débutent trente (30) jours après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
3. Aux fins des travaux du comité prévu à la présente annexe, un professionnel équivalent temps complet est libéré sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat à compter de la date du début des travaux du comité.

ANNEXE "K"

COMITÉ PARITAIRE SUR LES FONCTIONS DES PROFESSIONNELS
ET MORATOIRES

I- COMITÉ PARITAIRE

1. Les parties négociantes créent un comité paritaire dont le mandat est:
 - a) d'étudier les fonctions des professionnels en regard des modèles organisationnels existants dans les Collèges;
 - b) d'étudier plus particulièrement les frontières des fonctions accomplies par les professionnels et celles accomplies par les différentes catégories de personnel;
 - c) de formuler des recommandations en regard des alinéas a) et b);
 - d) de formuler, s'il y a lieu, des recommandations concernant les fonctions qui peuvent être spécifiquement réservées à des professionnels.
2. Le comité produit un rapport, lequel est transmis par chacun des représentants à ses mandants respectifs.
3. Les travaux du comité débutent trente (30) jours après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
4. La durée du mandat du comité est d'une (1) année; elle peut être prolongée par entente entre les parties négociantes aux conditions dont elles conviennent alors.

5. Aux fins des travaux du comité prévu à la présente annexe un professionnel équivalent temps complet est libéré sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat à compter de la date du début des travaux du comité.

II- MORATOIRES

1. Pendant la durée du mandat du comité, la partie patronale négociante s'engage à ce qu'aucun professionnel des Collèges dont les syndicats sont affiliés à la F.P.P.S.C.Q. ne soit mis en disponibilité.
2. Si pendant la durée du mandat du comité, un poste de professionnel devient vacant dans un Collège, ce dernier, avant de décider de ne pas le combler examine d'abord l'opportunité de le combler. A la suite de cet examen, le Collège peut:
 - a) combler le poste;
 - b) le modifier et le combler;
 - c) décider de ne pas le combler. Le Collège ne peut en place et lieu du poste qu'il ne comble pas créer un poste d'une autre catégorie de personnel. Dans les trente (30) jours ouvrables du moment où le poste devient vacant, le Collège en informe le Syndicat en même temps qu'il lui fournit les motifs raisonnables qu'il a de ne pas combler le poste et la question est soumise au comité des relations de travail.
 - d) muter un professionnel. Le poste laissé vacant par le professionnel suite à cette mutation doit être comblé sauf si le professionnel muté détient la classification de registraire auquel cas le poste peut être aboli.

Les délais prévus à la clause 5-3.01 commencent à courir le jour qui suit la fin de la durée du mandat du comité.

3. Les parties négociantes déclarent que les présents moratoires ne peuvent en aucun cas constituer ni être interprétés comme constituant un plancher d'emploi.

ANNEXE "L"

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

PÉRIODES DU: 1er janvier au 31 décembre 1986
1er janvier au 31 décembre 1987
1er janvier au 31 décembre 1988

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

BIBLIOTHÉCAIRE (35h00)

CLASSE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	ÉCHELON A COMPTER DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----	-----
3	1	21 976,00	22 855,00	1	23 986,00
3	2	22 723,00	23 632,00	2	24 795,00
3	3	23 511,00	24 451,00	3	25 648,00
3	4	24 332,00	25 305,00	4	26 538,00
3	5	25 183,00	26 190,00	5	27 460,00
3	6	26 052,00	27 094,00	6	28 401,00
3	7	26 962,00	28 040,00	7	29 386,00
2	1	27 909,00	29 025,00	8	30 412,00
2	2	28 885,00	30 040,00	9	31 469,00
2	3	29 906,00	31 102,00	10	32 575,00
2	4	30 975,00	32 214,00	11	33 734,00
2	5	32 072,00	33 355,00	12	34 922,00
2	6	33 231,00	34 560,00	13	36 177,00
2	7	34 441,00	35 819,00	14	37 488,00
2	8	35 664,00	37 091,00	15	38 813,00
2	9		38 007,00	16	39 767,00
2	10		38 945,00	17	40 744,00
				18	41 050,00*
1	1	35 041,00			
1	2	35 664,00			
1	3	35 664,00			
1	4	36 268,00			
1	5	37 351,00			

* ÉCHELON EN VIGUEUR A COMPER DU 31 DÉCEMBRE 1988

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

AGENT D'INFORMATION (35h00)
 ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES (35h00)
 ANIMATEUR DE PASTORALE (35h00)
 CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (35h00)
 TRAVAILLEUR SOCIAL OU AGENT DE SERVICE SOCIAL (35h00)

CLASSE	ECHELONS	TAUX	TAUX	ÉCHELON A COMPTER DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TAUX	FORF.
		1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)		1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)	
3	1	22 623,00	23 528,00	1	24 687,00	
3	2	23 389,00	24 325,00	2	25 517,00	
3	3	24 181,00	25 148,00	3	26 374,00	
3	4	24 972,00	25 971,00	4	27 231,00	
3	5	25 821,00	26 854,00	5	28 151,00	
3	6	26 698,00	27 766,00	6	29 101,00	
3	7	27 600,00	28 704,00	7	30 078,00	
2	1	29 005,00	30 165,00	8	31 599,00	
2	2	29 935,00	31 132,00	9	32 607,00	
2	3	30 924,00	32 161,00	10	33 678,00	
2	4	31 920,00	33 197,00	11	34 757,00	
2	5	32 952,00	34 270,00	12	35 875,00	
2	6	34 045,00	35 407,00	13	37 059,00	
2	7	35 151,00	36 557,00	14	38 257,00	
2	8	36 326,00	37 779,00	15	39 529,00	
2	9		38 712,00	16	40 501,00	
2	10		39 668,00	17	41 497,00	
				18	42 330,00*	
1	1	36 290,00				
1	2	36 326,00				
1	3	36 888,00				
1	4	38 185,00	39 668,00**	44,40**		
1	5	39 041,00	39 822,00**	780,82**	41 497,00**	160,79**
1	6	40 325,00	41 132,00**	806,50**	42 080,00**	948,09**

* ÉCHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DÉCEMBRE 1988

**A COMPTER DU 1ER JANVIER 1987, CES TAUX DE TRAITEMENT ET MONTANTS FORFAITAIRES SONT CEUX APPLICABLES AUX EMPLOYÉS HORS-ÉCHELLES QUI ÉTAIENT CLASSÉS AUX ÉCHELONS CORRESPONDANTS AU 31 DÉCEMBRE 1986.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE (35h00)
 ATTACHÉ D'ADMINISTRATION (35h00)
 SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT(35h00)
 CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES (35h00)
 CONSEILLER EN MESURE ET ÉVALUATION (35h00)

CLASSE	EHELONS	TAUX	TAUX	ÉCHELON A COMPTER DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TAUX	FORF.
		1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)		1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)	
3	1	22 895,00	23 811,00	1	24 982,00	
3	2	23 664,00	24 611,00	2	25 815,00	
3	3	24 490,00	25 470,00	3	26 710,00	
3	4	25 346,00	26 360,00	4	27 637,00	
3	5	26 234,00	27 283,00	5	28 598,00	
3	6	27 150,00	28 236,00	6	29 590,00	
3	7	28 097,00	29 221,00	7	30 616,00	
2	1	29 597,00	30 781,00	8	32 241,00	
2	2	30 660,00	31 886,00	9	33 392,00	
2	3	31 779,00	33 050,00	10	34 604,00	
2	4	32 922,00	34 239,00	11	35 843,00	
2	5	34 132,00	35 497,00	12	37 153,00	
2	6	35 393,00	36 809,00	13	38 519,00	
2	7	36 699,00	38 167,00	14	39 934,00	
2	8	38 056,00	39 578,00	15	41 403,00	
2	9		40 556,00	16	42 422,00	
2	10		41 557,00	17	43 464,00	
				18	45 317,00*	
1	1	37 997,00				
1	2	38 056,00				
1	3	38 900,00				
1	4	39 821,00				
1	5	41 471,00	42 300,00**	829,42**	43 464,00**	777,57**
1	6	43 192,00	44 056,00**	863,84**	45 067,00**	1 011,09**

* ÉCHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DÉCEMBRE 1988

**A COMPTER DU 1ER JANVIER 1987, CES TAUX DE TRAITEMENT ET MONTANTS FORFAITAIRES SONT CEUX APPLICABLES AUX EMPLOYÉS HORS-ÉCHELLES QUI ÉTAIENT CLASSÉS AUX ÉCHELONS CORRESPONDANTS AU 31 DÉCEMBRE 1986.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

COLLÈGES

AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUEL (35h00)
 ANALYSTE (35h00)
 CONSEILLER D'ORIENTATION OU CONSEILLER EN FORMATION SCOLAIRE (35h00)
 CONSEILLER PÉDAGOGIQUE (35h00)
 PSYCHOLOGUE OU CONSEILLER EN RÉÉDUCATION (35h00)
 REGISTRAIRE (35h00)

CLASSE	EHELONS	TAUX	TAUX	ÉCHELON A COMPTER DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TAUX	FORF.
		1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)		1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)	
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00	
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00	
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00	
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00	
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00	
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00	
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00	
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00	
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00	
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00	
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00	
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00	
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00	
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00	
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 834,00	
2	9		43 489,00	16	45 476,00	
2	10		44 562,00	17	46 694,00	
				18	46 943,00*	
1	1	40 565,00				
1	2	40 808,00				
1	3	40 808,00				
1	4	41 730,00				
1	5	43 150,00	44 562,00**	314,00**		
1	6	44 610,00	45 502,00**	892,20**	46 594,00**	982,89**

* ÉCHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DÉCEMBRE 1988

**A COMPTER DU 1ER JANVIER 1987, CES TAUX DE TRAITEMENT ET MONTANTS FORFAITAIRES SONT CEUX APPLICABLES AUX EMPLOYÉS HORS-ÉCHELLES QUI ÉTAIENT CLASSÉS AUX ÉCHELONS CORRESPONDANTS AU 31 DÉCEMBRE 1986.

ANNEXE "M"

SITUATION DES PROFESSIONNELS AU 1ER JANVIER 1987
SUITE A L'INTEGRATION

BIBLIOTHÉCAIRE (35h00)

CLASSE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTÉGRATION (\$)
-----	-----	-----	-----
3	1	21 976,00	21 976,00
3	2	22 723,00	22 723,00
3	3	23 511,00	23 511,00
3	4	24 332,00	24 332,00
3	5	25 183,00	25 183,00
3	6	26 052,00	26 052,00
3	7	26 962,00	26 962,00
2	1	27 909,00	27 909,00
2	2	28 885,00	28 885,00
2	3	29 906,00	29 906,00
2	4	30 975,00	30 975,00
2	5	32 072,00	32 072,00
2	6	33 231,00	33 231,00
2	7	34 441,00	34 441,00
2	8	35 664,00	35 664,00
2	9		36 545,00
2	10		37 447,00
1	1	35 041,00	
1	2	35 664,00	
1	3	35 664,00	
1	4	36 268,00	
1	5	37 351,00	

SITUATION DES PROFESSIONNELS AU 1ER JANVIER 1987
SUITE A L'INTEGRATION

AGENT D'INFORMATION (35h00)
ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES (35h00)
ANIMATEUR DE PASTORALE (35h00)
CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (35h00)
TRAVAILLEUR SOCIAL OU AGENT DE SERVICE SOCIAL (35h00)

CLASSE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTÉGRATION (\$)
3	1	22 623,00	22 623,00
3	2	23 389,00	23 389,00
3	3	24 181,00	24 181,00
3	4	24 972,00	24 972,00
3	5	25 821,00	25 821,00
3	6	26 698,00	26 698,00
3	7	27 600,00	27 600,00
2	1	29 005,00	29 005,00
2	2	29 935,00	29 935,00
2	3	30 924,00	30 924,00
2	4	31 920,00	31 920,00
2	5	32 952,00	32 952,00
2	6	34 045,00	34 045,00
2	7	35 151,00	35 151,00
2	8	36 326,00	36 326,00
2	9		37 223,00
2	10		38 142,00
1	1	36 290,00	
1	2	36 326,00	
1	3	36 888,00	
1	4	38 185,00	
1	5	39 041,00	
1	6	40 325,00	

SITUATION DES PROFESSIONNELS AU 1ER JANVIER 1987
SUITE A L'INTÉGRATION

AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE (35h00)
 ATTACHÉ D'ADMINISTRATION (35h00)
 SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT (35h00)
 CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES (35h00)
 CONSEILLER EN MESURE ET ÉVALUATION (35h00)

CLASSE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTÉGRATION (\$)
3	1	22 895,00	22 895,00
3	2	23 664,00	23 664,00
3	3	24 490,00	24 490,00
3	4	25 346,00	25 346,00
3	5	26 234,00	26 234,00
3	6	27 150,00	27 150,00
3	7	28 097,00	28 097,00
2	1	29 597,00	29 597,00
2	2	30 660,00	30 660,00
2	3	31 779,00	31 779,00
2	4	32 922,00	32 922,00
2	5	34 132,00	34 132,00
2	6	35 393,00	35 393,00
2	7	36 699,00	36 699,00
2	8	38 056,00	38 056,00
2	9		38 996,00
2	10		39 959,00
1	1	37 997,00	
1	2	38 056,00	
1	3	38 900,00	
1	4	39 821,00	
1	5	41 471,00	
1	6	43 192,00	



SITUATION DES PROFESSIONNELS AU 1ER JANVIER 1987
SUITE A L'INTEGRATION

AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUEL (35h00)
 ANALYSTE (35h00)
 CONSEILLER D'ORIENTATION OU CONSEILLER EN FORMATION SCOLAIRE (35h00)
 CONSEILLER PÉDAGOGIQUE (35h00)
 PSYCHOLOGUE OU CONSEILLER EN RÉÉDUCATION (35h00)
 REGISTRAIRE (35h00)

CLASSE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTÉGRATION (\$)
-----	-----	-----	-----
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

ANNEXE "N"

INTÉGRATION DES PROFESSIONNELS
A LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- BIBLIOTHÉCAIRE (35h00)
- AGENT D'INFORMATION (35h00)
- ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES (35h00)
- ANIMATEUR DE PASTORALE (35h00)
- CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (35h00)
- TRAVAILLEUR SOCIAL OU AGENT DE SERVICE SOCIAL (35h00)

- AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE (35h00)
- ATTACHÉ D'ADMINISTRATION (35h00)
- SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT (35h00)
- CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES (35h00)
- CONSEILLER EN MESURE ET ÉVALUATION (35h00)

- AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUEL (35h00)
- ANALYSTE (35h00)
- CONSEILLER D'ORIENTATION OU CONSEILLER EN FORMATION SCOLAIRE (35h00)
- CONSEILLER PÉDAGOGIQUE (35h00)
- PSYCHOLOGUE OU CONSEILLER EN RÉÉDUCATION (35h00)
- REGISTRAIRE (35h00)

CLASSE	ÉCHELONS	ÉCHELON A COMPTER DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE
-----	-----	-----
3	1	1
3	2	2
3	3	3
3	4	4
3	5	5
3	6	6
3	7	7
2	1	8
2	2	9
2	3	10
2	4	11
2	5	12
2	6	13
2	7	14
2	8	15
2	9	16
2	10	17

ANNEXE "0"

LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE

LES PARTIES NÉGOCIANTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le programme de retraite anticipée n'est pas un mécanisme d'accélération des mesures de résorption de personnel dans les secteurs public et parapublic et doit, dans la mesure du possible, favoriser l'emploi des jeunes.
2. Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de constituer, dans les cinq (5) jours de la signature de la convention collective, un comité sectoriel. Si les parties concernées y consentent, il peut y avoir des comités sectoriels.
3. A) Ce ou ces comités sectoriels, en collaboration avec les employeurs et les syndicats, discuteront et proposeront des mécanismes propres à favoriser la réalisation de l'objectif déterminé au paragraphe 1.
B) A cet effet, un rapport conjoint sera déposé le 31 mai 1987 contenant, le cas échéant, des recommandations unanimes.
4. A) Par la suite, les parties négociantes à l'échelle nationale engageront des discussions en vue de convenir des mécanismes aptes à rencontrer les objectifs décrits au paragraphe 1 et ce, d'ici le 30 juin 1987 ou à une date ultérieure, si les parties en cause en conviennent.
B) Toute entente écrite et signée par les parties issue de ces discussions constitue des modifications aux conventions collectives en vigueur à la date de l'entente.

ANNEXE "P"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Le gouvernement et la CSN s'engagent à faire une demande conjointe à l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail du Québec (IRSST) afin d'obtenir un rapport sur le blindage des terminaux à écran de visualisation et ce dans un délai de six mois.

Par la suite, les parties négociantes discuteront des suites à donner à ce rapport notamment des modifications à être apportées aux appareils le cas échéant, et des mesures à prendre pour favoriser la mise en oeuvre de ces modifications.

ANNEXE "Q"

LETTE D'ENTENTE RELATIVE AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

Les parties (1) conviennent de former un comité de travail formé d'un maximum de dix (10) personnes (5 représentants patronaux et 5 représentants syndicaux) chargés de traiter prioritairement et dans l'ordre prévu, les dossiers suivants:

1. Etudier la situation du logement et formuler avant le 1er mai 1987 des recommandations à l'intention des parties sur les problèmes les plus urgents qui auront été identifiés. Le Gouvernement s'engage à mettre en application dans les plus brefs délais les recommandations unanimes du comité.
2. Poursuivre l'identification et l'étude des autres problèmes reliés au logement.
3. a) Convenir d'une grille d'analyse devant permettre de procéder à l'évaluation de chacune des localités actuellement visées par le chapitre des disparités régionales. Cette évaluation devra permettre de déterminer l'appartenance des localités à l'un ou l'autre des cinq secteurs existants: elle devra tenir compte des éléments tels que:
 - nature des services disponibles sur place;
 - éloignement;
 - accessibilité;
 - l'approvisionnement: conditions générales et sources locales;
 - conditions climatiques;
 - qualité des services;
 - services non disponibles et le coût des services;
 - coût de la vie.
- b) Procéder à l'évaluation prioritaire des localités de Umiujak et de Schefferville.

(1) Les parties: l'ensemble des comités patronaux d'une part et la CSN d'autre part.

- c) Les parties syndicales et patronales conviennent de donner effet aux résultats de l'évaluation des localités de Umiujak et de Schefferville rétroactivement au 1er janvier 1986.
4. Etudier la pertinence de maintenir ou non le régime de primes de rétention pour les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier pour les salariés engagés après le 31 décembre 1988.
 5. Examiner la question des sorties pour les salariés autochtones.
 6. Le comité produit son rapport définitif pour le 31 décembre 1987.
 7. Le Gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais de libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres de ce comité.

ANNEXE "R"

PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I: DÉFINITIONS

1.01 Dépendant

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

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 le professionnel sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

1.02 Secteurs (1)

Secteur I

La localité de Chibougamau.

(1) Au cours de la convention collective, si un Collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs contenus dans l'entente intervenue à la table commune (C.S.N.) le 25 mars 1987 et mentionnés ou non à la présente clause, les parties nationales conviennent que le Collège concerné sera couvert par les dispositions du présent article.

Secteur II

Les Iles-de-la-Madeleine.

Section II: NIVEAU DES PRIMES

2.01 Le professionnel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Périodes	(A)	(B)	(C) ⁽¹⁾
	Secteurs			
Avec dépendant (s)	Secteur II	5 815,00\$	6 048,00\$	6 338,00\$
	Secteur I	4 704,00\$	4 892,00\$	5 126,00\$
Sans dépendant	Secteur II	3 877,00\$	4 032,00\$	4 225,00\$
	Secteur I	3 290,00\$	3 422,00\$	3 586,00\$

Période A: Du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986

Période B: Du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987

Période C: Du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988

2.02 Le professionnel 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.

(1) Le niveau des primes sera majoré au 1er janvier 1988, s'il y a lieu, selon les mêmes mécanismes d'indexation que ceux prévus pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1988.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du professionnel 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 le professionnel et ses 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 de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail.

Le professionnel 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 au professionnel avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, malgré la définition du terme "dépendant" de la section I du présent article.

Section III: AUTRES BÉNÉFICES

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

- 3.01 (suite)
- a) le coût du transport du professionnel déplacé et de ses dépendants;
 - b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses 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 du professionnel, les frais prévus à la clause 3.01 lui sont remboursés. Cependant, le professionnel n'a pas droit au remboursement de ces frais s'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 le professionnel 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, 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 le professionnel ne se les 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:

3.04
(suite)

- a) lors de la première affectation du professionnel;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou du professionnel;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès du professionnel. 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'un professionnel obtient un congé pour fins d'études. Dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables au professionnel dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où 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 du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le Collège sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où le professionnel est appelé 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 le professionnel.

Section IV: SORTIES

- 4.01 Le Collège rembourse au professionnel recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce sa fonction, les frais inhérents à la sortie suivante pour lui et ses dépendants:

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

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que le professionnel 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 le conjoint du professionnel travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier au professionnel 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 le professionnel et ses 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.

- 4.01 (suite) Dans le cas du professionnel recruté 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 au professionnel 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 au professionnel.

Section V: REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

- 5.01 Le Collège rembourse au professionnel sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses 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 DU PROFESSIONNEL

- 6.01 Dans le cas du décès du professionnel ou de l'un des 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'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès du professionnel.

ANNEXE "S"

LETTRE D'ENTENTE SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES

Les parties négociantes conviennent:

1. De créer un comité paritaire qui passera en revue les notions de relativités salariales;
2. Les travaux du comité débutent le 1er septembre 1987;
3. Le comité étudie en priorité les relativités salariales des corps d'emplois de bibliothécaire, d'animateur d'activités étudiantes ainsi que des autres corps d'emplois rattachés à la même échelle;
4. Le comité est formé de deux (2) représentants de chacune des parties négociantes;
5. Les représentants de la partie syndicale négociante sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables de rencontres du comité après avoir donné au Collège un préavis de dix (10) jours ouvrables;
6. Le mandat du comité expire à la date prévue par la loi pour le dépôt des demandes syndicales.

EN FOI DE QUOI, les parties nationales à la présente entente ont signé à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 1987.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



CLAUDE RYAN
Ministre de l'Enseignement
supérieur et de la Science

POUR LA FÉDÉRATION DES
PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS SALARIÉS-E-S ET DES
CADRES DU QUÉBEC (C.S.N.) AU NOM
DES SYNDICATS DE PROFESSIONNELS
DES COLLÈGES



DONATO CENTOMO
Président de la F.P.P.S.C.Q.



GÉRARD LARIVIÈRE
Porte-parole

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES



André Blais
Président



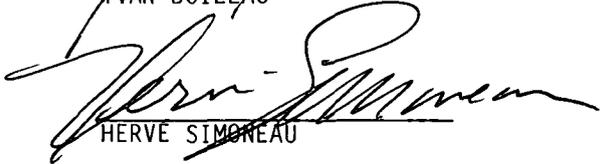
Jacques Lanoux
Vice-président



GILBERT BAILLARGEON



YVAN BOILEAU



HERVÉ SIMONEAU

PLAN DE CLASSIFICATION

Ce document ne fait pas partie de la convention collective.
Il n'est reproduit ici que pour fin d'information.

PLAN DE CLASSIFICATION
PERSONNEL PROFESSIONNEL
DES COLLÈGES D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL

Version définitive

1er juin 1987

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	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 d'activités étudiantes	6
-	Animateur de la pastorale	7
-	Attaché d'administration	8
-	Bibliothécaire	9
-	Conseiller d'orientation	10
-	Conseiller en affaires étudiantes	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 .	18
-	Travailleur social	20

ANNEXE "A" - Règles relatives à l'avancement accéléré d'échelon	21
--	----

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 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.

Toutefois, 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 ce corps si ses tâches se situent dans le cadre des attributions caractéristiques de son 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 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 d'activités étudiantes
- animateur de la pastorale
- Attaché d'administration
- Bibliothécaire
- Conseiller d'orientation (ou conseiller en formation scolaire)
- Conseiller en affaires étudiantes
- 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 sont des emplois de professionnel qui 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 peut notamment s'occuper de l'élaboration et de l'application des normes et des procédures propres à ce secteur; il peut effectuer les projections nécessaires à la découverte des coûts d'opération, à court terme, à moyen terme et à long terme; il peut exercer un contrôle sur le budget et sur les opérations comptables; il peut également s'occuper de la préparation des états financiers.

Dans le domaine du financement, il peut s'occuper des problèmes de liquidité, notamment en prenant les mesures appropriées pour accélérer la perception des sommes dues au collège et en planifiant ses déboursés, en faisant des études sur le marché des capitaux et en préparant les dossiers nécessaires pour aller sur le marché des emprunts ou sur celui des obligations.

Il peut être 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 sont des emplois de professionnel qui 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
- sciences sociales
- 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 sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement des fonctions d'assistance personnelle à l'étudiant, notamment dans:

- le développement d'un profil de formation qui tienne compte de ses goûts, de ses aptitudes et de ses possibilités: choix de cours, d'options; programmation de l'horaire individuel ...
- la progression de son apprentissage: diagnostic des difficultés, choix des modes correctifs d'intervention, réorientation du programme individuel ...

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

Quelques attributions caractéristiques

L'aide pédagogique individuel conseille et informe les étudiants dans le choix de leur programme et de leurs cours, dans la fabrication de leur horaire individuel, dans les changements d'orientation ou de spécialités, dans l'abandon de cours, sur le Règlement des études collégiales, sur la politique institutionnelle d'évaluation.

Il analyse les dossiers des étudiants, diagnostique le plus précisément possible les causes ou les dangers d'échecs, suggère aux étudiants des remèdes 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 développe et anime des activités favorisant le cheminement personnel et scolaire de l'étudiant.

Il peut être appelé à participer à diverses rencontres d'information sur le contenu des programmes.

Il se tient au courant des débouchés à l'université et sur le marché du travail pour les diplômés des différents programmes afin de conseiller plus utilement les étudiants.

Il peut faire l'étude des dossiers académiques des étudiants en vue de l'admission et l'étude des profils académiques en vue de l'émission d'attestations d'études.

ANALYSTE

Nature du travail

Les emplois d'analyste sont des emplois de professionnel qui 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 collègue.

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. Il informe et conseille le personnel et les services du collègue dans l'implantation, le développement et la mise à jour de systèmes informatiques appropriés et dans le choix de l'équipement.

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.

L'analyste des procédés administratifs est plus particulièrement chargé de l'analyse des canaux et processus de communication, des moyens de recueillir l'information, de l'aménagement de locaux de travail sous l'angle de la distribution des personnes 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 D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES

Nature du travail

Les emplois d'animateur d'activités étudiantes sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement des fonctions d'organisation et d'assistance aux étudiants pour le développement et la réalisation de programmes d'activités, notamment dans l'un ou l'autre des secteurs d'activités suivants:

- vie socio-culturelle: manifestations artistiques, clubs scientifiques, oeuvres humanitaires, associations étudiantes...
- sports et plein-air: activités intra-murales et extra-murales...
- formation des adultes.

Qualifications requises

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

- éducation physique;
- récréologie;
- sociologie;
- andragogie.

Quelques attributions caractéristiques

L'animateur des activités socio-culturelles et/ou des activités de sport et de plein air assure le bon fonctionnement de ces activités et la mise en place de nouvelles activités dont les besoins sont exprimés par le milieu.

Il met à jour l'ensemble des moyens dont le milieu dispose et qui peuvent servir à la réalisation des activités de son secteur. Il voit au respect des règles de fonctionnement des activités: définition de l'activité, structure de travail, rythme, financement, etc...

Il assure l'organisation d'activités temporaires. Il réunit régulièrement les personnes attachées à la conduite des activités pour réviser et relancer le travail.

Dans le domaine de la formation des adultes, l'animateur d'activités étudiantes anime les adultes et les organismes du milieu pour les aider à découvrir, identifier et formuler leurs besoins éducatifs et les assiste dans la planification, l'organisation et l'évaluation des programmes d'activités socio-culturelles, d'activités artistiques ou artisanales, d'activités de conditionnement physique et autres activités de loisirs éducatifs ou de coopération communautaire.

ANIMATEUR DE LA PASTORALE

Nature du travail

Les emplois d'animateur de la pastorale 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 ayant trait à la vie chrétienne: culte, pastorale, liturgie, counselling spirituel et moral.

Qualifications requises

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

- théologie;
- sciences religieuses;
- pastorale.

Quelques attributions caractéristiques

Il promeut la vie qualitative au collège par l'animation chrétienne du milieu et des personnes.

Il rencontre individuellement les étudiants qui ressentent des besoins de counselling spirituel ou moral.

Il trouve des moyens (méthodes et mécanismes) qui permettent aux étudiants de concrétiser leurs convictions religieuses et de s'engager dans une action positive.

Il fournit aux étudiants des occasions de participation liturgique et apostolique.

ATTACHÉ D'ADMINISTRATION

Nature du travail

Les emplois d'attaché d'administration sont des emplois de professionnel qui 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 sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement l'application de techniques et de méthodes propres aux sciences bibliothéconomiques en vue de sélectionner, de conserver, de classier, 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 D'ORIENTATION
(ou conseiller en formation scolaire)(1)

Nature du travail

Les emplois de conseiller d'orientation (ou de conseiller en formation scolaire) sont des emplois de professionnel qui 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 ont été intégrés dans le corps d'emplois de conseiller d'orientation et qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec ou ne le sont plus, 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 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.

CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Nature du travail

Les emplois de conseiller en information scolaire et professionnelle sont des emplois de professionnel qui 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 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 sont des emplois de professionnel qui 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 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 assure l'implantation de la docimologie et de la taxonomie des objectifs pédagogiques.

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

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

CONSEILLER PÉDAGOGIQUE

Nature du travail

Les emplois de conseiller pédagogique sont des emplois de professionnel qui 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, de l'équipement et du matériel didactique;
- les moyens d'enseignement: centres de documentation, moyens et techniques audio-visuels.

Qualifications requises

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

Quelques attributions caractéristiques

Dans tous les secteurs

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 informe et conseille le personnel intéressé sur l'application pédagogique de la technologie éducative; 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 le milieu 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 peut en outre conseiller sur des questions relatives aux programmes de perfectionnement du personnel pédagogique, planifier ces programmes et en évaluer les résultats.

Dans le secteur de l'éducation des adultes

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.

Dans le secteur des moyens d'enseignement:

Le conseiller pédagogique contribue à l'élaboration et à l'application des politiques du collège en matière de gestion et d'utilisation des moyens et des techniques d'enseignement.

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.

PSYCHOLOGUE
(ou conseiller en rééducation)(1)

Nature du travail

Les emplois de psychologue (ou de conseiller en rééducation) sont des emplois de professionnel qui 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 service 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.

(1) Les professionnels qui ont été intégrés dans le corps d'emplois de psychologue et qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec ou qui ne le sont plus, doivent porter le titre de conseiller en rééducation. 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.

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.

SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT

Nature du travail

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

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

Qualifications requises

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

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

Attributions caractéristiques

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

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

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

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

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

Dans tous les domaines, il voit à l'organisation et au contrôle de l'inventaire, des achats, des commandes, des arrivages, du catalogage et de la classification. Il effectue les études et recherches appropriées, 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) sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement le diagnostic des causes de disfonctionnement social manifesté chez certains étudiants ou groupes d'étudiants, l'analyse de l'influence de l'environnement social ou familial sur le comportement de ces étudiants, la réalisation ou la collaboration à la réalisation de programmes d'action appropriés aux situations à corriger.

Qualifications requises

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

Quelques attributions caractéristiques

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

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

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

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

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

(1) Les professionnels qui ont été intégrés dans le corps d'emplois de travailleur social et qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des travailleurs sociaux du Québec ou ne le sont plus, 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

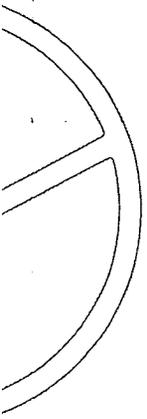
A) PRINCIPES

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.

1519-0005 (0)



1519-0005 (0)