



# DISPOSITIONS CONSTITUANT UNE CONVENTION COLLECTIVE LIANT

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

d'une part, le collège d'enseignement général  
et professionnel John Abbott

et

d'autre part, la "John Abbott College Professional  
Association", représentant les professionnels non  
enseignants de ce collège



1983-1985

C-5

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC  
CONSEIL DU TRÉSOR  
BUREAU DE LA RECHERCHE SUR LA RÉMUNÉRATION  
CENTRE DE DOCUMENTATION

DISPOSITIONS CONSTITUANT UNE  
CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

D'UNE PART, LE COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL  
ET PROFESSIONNEL JOHN ABBOTT

ET

D'AUTRE PART, LA "JOHN ABBOTT COLLEGE PROFESSIONNAL  
ASSOCIATION", REPRESENTANT LES PROFESSIONNELS NON  
ENSEIGNANTS DE CE COLLEGE.

2SBN: 2-550-05730-9  
Dépôt légal  
Premier trimestre 1983.  
Bibliothèque nationale du Québec

## TABLE DES MATIERES

<u>CHAPITRE 1-0.00</u>	<u>DEFINITIONS</u> .....
Article 1-1.00	Définitions.....
<u>CHAPITRE 2-0.00</u>	<u>JURIDICTION</u> .....
Article 2-1.00	Champ d'application.....
2-2.00	Reconnaissance.....
2-3.00	Arrangements locaux.....
<u>CHAPITRE 3-0.00</u>	<u>PREROGATIVES SYNDICALES</u> .....
Article 3-1.00	Régime syndical.....
3-2.00	Cotisation syndicale.....
3-3.00	Délégué syndical.....
3-4.00	Activités syndicales locales.....
3-5.00	Droit de réunion, affichage et distribution...
<u>CHAPITRE 4-0.00</u>	<u>PARTICIPATION</u> .....
Article 4-1.00	Information.....
4-2.00	Comité de relations de travail (C.R.T.).....
4-3.00	Activités éducatives et professionnelles.....
4-4.00	Commission pédagogique.....
<u>CHAPITRE 5-0.00</u>	<u>SECURITE D'EMPLOI</u> .....
Article 5-1.00	Engagement, fin d'emploi.....
5-2.00	Ancienneté.....
5-3.00	Poste de professionnel à combler.....
5-4.00	Surplus de personnel.....
5-5.00	Priorité d'emploi.....
5-6.00	Sécurité d'emploi.....
5-7.00	Bureau de placement.....
5-8.00	Mutation.....
5-9.00	Contrat d'entreprise.....
5-10.00	Mesures disciplinaires.....

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

Article 6-1.00	Classification.....
6-2.00	Plan de classification.....
6-3.00	Classement.....
6-4.00	Calcul des années d'expérience.....
6-5.00	Reconnaissance de la scolarité.....
6-6.00	Avancement de classe et d'échelon.....
6-7.00	Primes de rétention ou de responsabilité.....
6-8.00	Echelles de traitement.....
6-9.00	Majoration des échelles de traitement.....
6-10.00	Professionnels hors échelle.....
6-11.00	Cas particulier des professionnels de la classe I.....
6-12.00	Versement du traitement.....

CHAPITRE 7-0.00      PERFECTIONNEMENT.....

Article 7-1.00	Dispositions générales.....
7-2.00	Perfectionnement local.....
7-3.00	Perfectionnement provincial.....

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

Article 8-1.00	Semaine et heures de travail.....
8-2.00	Heures de travail supplémentaires.....
8-3.00	Jours fériés payés.....
8-4.00	Vacances annuelles.....
8-5.00	Congés sociaux.....
8-6.00	Droits parentaux.....
8-7.00	Congé sans traitement.....
8-8.00	Congés pour activités professionnelles.....
8-9.00	Congé pour charge publique.....
8-10.00	Responsabilité civile.....
8-11.00	Pratique et responsabilité professionnelle....
8-12.00	Evaluation des activités professionnelles.....
8-13.00	Frais de déplacement.....
8-14.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement
8-15.00	Hygiène et sécurité.....
8-16.00	Stationnement.....
8-17.00	Régime de retraite.....

CHAPITRE 9-0.00. PROCEDURE DE REGLEMENT DES  
GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....

- Article 9-1.00 Procédure de règlement des griefs.....
- 9-2.00 Procédure d'arbitrage.....
- 9-3.00 Arbitrage sommaire.....

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GENERALES.....

- Article 10-1.00 Dispositions finales.....
- 10-2.00 Impression de la convention.....
- 10-3.00 Entrée en vigueur.....
- 10-4.00 Durée de la convention.....
- 10-5.00 Autres conditions de travail.....

Annexe A - Frais de déménagement.....

Annexe B - Liste de la zone à laquelle est rattachée chaque  
Collège aux fins de l'application de la priorité  
d'emploi et de la sécurité d'emploi.....

Annexe C - Lettre d'entente.....

Annexe D - Relative aux droits parentaux.....

Annexe E - Lettre d'intention du Gouvernement relative au  
R.R.E.G.O.P.....

Annexe F - Reconduisant la lettre d'entente concernant l'horaire  
de la semaine de travail.....

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITIONS

Article 1-1.00 Définitions

1-1.01 Collège

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

1-1.02 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.03 Ministre

Le ministre de l'Éducation.

1-1.04 Partie patronale négociante

La partie patronale telle que définie à la Loi sur l'organisation des parties patronales et syndicales aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (L.Q., 1978, c. 14).

1-1.05 Partie syndicale négociante

La partie syndicale telle que définie à la Loi sur l'organisation des parties patronales et syndicales aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (L.Q., 1978, c. 14).

1-1.06 Syndicat

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

1-1.07 Les parties

Le Collège et le Syndicat.

1-1.08 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.

1-1.09 Professionnel régulier

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

1-1.10 Professionnel temporaire

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

1-1.11 Professionnel temporaire remplaçant

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



1-1.12 Professionnel temporaire surnuméraire

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

1-1.13 Professionnel à temps complet

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

1-1.14 Professionnel à temps partiel

Professionnel qui travaille, par semaine, un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la présente convention pour une semaine régulière de travail.

1-1.15 Grief

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

1-1.16 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 présente convention.

1-1.17 Année de service

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

1-1.18 Classe

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

1-1.19 Échelon

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

1-1.20 Traitement

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

1-1.21 Traitement d'un jour ouvrable

Traitement divisé par deux cent soixante (260).

1-1.22 Jours ouvrables

Pour chacun des professionnels pris individuellement: les jours de sa semaine de travail tels que définis à l'article 8-1.00. Pour fins de délais prévus à la présente convention: du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés prévus à la présente convention ou décrétés par l'autorité civile.

1-1.23 Classement

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

1-1.24 Classification

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

1-1.25 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.

1-1.26 Poste vacant

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

1-1.27 Mutation

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

1-1.28 Affectation

Poste assigné à un professionnel.

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 présente convention, ou à un congé obtenu conformément à la clause 8-6.18 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 8-6.14), d'assurance-chômage (sauf au cours du congé de maternité) ou de la Loi des accidents du travail.

1-1.30 Plan de classification

Document émanant de la partie patronale négociante en date du 7 juin 1976.

1-1.31 Stagiaire

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

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTIONArticle 2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention 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.

Toutefois, l'agent de gestion du personnel est exclu du champ d'application de la présente.

2-1.02 La présente convention s'applique par Campus lorsqu'un certificat d'accréditation a été émis pour un Campus.

2-1.03 La présente convention s'applique également aux professionnels à temps partiel. Toutefois, sauf si la convention prévoit expressément des stipulations 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 est couvert par la présente convention à l'exception des dispositions suivantes:

- libérations pour activités syndicales de plus d'une (1) semaine (chap. 3-0.00);
- congé de perfectionnement de plus d'une (1) semaine (chap. 7-0.00);
- droits parentaux sauf ceux prévus expressément à l'article 8-6.00;
- congé sans traitement de plus d'une (1) semaine (art. 8-7.00);
- congés pour activités professionnelles (art. 8-8.00);
- congé pour charge publique (art. 8-9.00).

2-1.05 Le professionnel temporaire surnuméraire est couvert par la présente convention à l'exception des dispositions suivantes:

- libérations pour activités syndicales (chap. 3-0.00);
- perfectionnement (chap. 7-0.00);
- vacances annuelles (art. 8-4.00): pour fins de vacances, ces professionnels ont droit à huit pour cent (8%) du traitement gagné;
- droits parentaux sauf ceux prévus expressément à l'article 8-6.00;
- congés pour activités professionnelles (art. 8-8.00);
- congé pour charge publique (art. 8-9.00);
- régime d'assurances collectives (art. 8-14.00).

Article 2-2.00 Reconnaissance

- 2-2.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des professionnels qui font partie de l'unité de négociation aux fins de négocier et de signer une convention collective de travail et aux fins d'application de cette convention collective.
- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit au Collège de diriger, d'administrer et de gérer, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 2-2.03 Seul le Syndicat est habilité à nommer un ou des professionnels sur un comité du Collège si tel(s) professionnel(s) représente(nt) l'ensemble des professionnels ou un groupe de professionnels visés par les travaux du comité, sauf si la loi ou la convention collective y pourvoit autrement.
- 2-2.04 Aucune entente particulière entre un professionnel et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier les dispositions de la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.
- 2-2.05 Les parties reconnaissent à la partie patronale négociante et à la partie syndicale négociante le droit de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la présente convention sans limiter le droit des parties reconnu à la présente convention. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître à la partie patronale négociante et à la partie syndicale négociante le droit de grief et d'arbitrage.
- 2-2.06 Pour l'application des dispositions de la clause précédente, 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 revoir les représentants syndicaux dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

2-2.06

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 signature de la présente convention collective entre la partie patronale négociante et la partie syndicale négociante ayant pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier la présente convention, entre en vigueur au moment de la signature de cette entente par les parties.

2-2.07

Les parties s'engagent à entreprendre des discussions relativement à la définition de programmes d'accès à l'égalité, et, le cas échéant, à leur implantation.

b) Les programmes d'accès à l'égalité peuvent toucher les sujets suivants:

- embauche (au sens de la planification d'embauche pour les groupes qui sont discriminés)
- chances d'avancement en emploi
- perfectionnement
- recyclage
- sécurité d'emploi.

c) L'implantation de tels programmes, s'il y a entente, est subordonnée à l'entrée en vigueur du projet de loi 86.

d) Avant qu'un avis émis par la Commission des droits de la personne du Québec ne soit déféré au tribunal, les parties conviennent de discuter du bien-fondé et, le cas échéant, des modalités d'implantation de toute modification aux programmes d'accès à l'égalité ainsi recommandées. La tenue de ces discussions n'est pas une réouverture de la convention collective au sens du Code du travail.

2-2.08

a) Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

b) Le Collège peut former un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper des professeurs, des élèves, des professionnels non-enseignants, du personnel de soutien et des cadres.

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



Article 2-3.00 Arrangements locaux

- 2-3.01 Seules les clauses de la convention qui en portent la mention expresse peuvent être modifiées par voie d'arrangement local.
- 2-3.02 Tant que les parties ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, toutes les clauses prévues à la présente convention sont en vigueur.
- 2-3.03 Dès que l'une des parties a l'intention de remplacer une ou des clauses de la présente convention pouvant faire l'objet d'un arrangement local, elle en avise l'autre par écrit et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement s'il en est.

2-3.04 L'arrangement local est négocié et agréé par les parties dans les soixante (60) jours de l'avis prévu à 2-3.03. Tout l'article ainsi modifié doit être écrit, signé et déposé conformément à l'article 60 du Code du travail. De plus, la date d'application de cet arrangement doit y être spécifiée de façon claire et précise.

2-3.05 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé uniquement par un arrangement local, lequel doit respecter les exigences de la clause 2-3.04 de la présente convention.

2-3.06 Le présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALESArticle 3-1.00 Régime syndical

3-1.01 Tout professionnel, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, 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 aux dispositions de l'article 3-2.00 de la présente convention relatif à la cotisation syndicale.

Article 3-2.00 Cotisation syndicale

3-2.01 Le Collège retient sur la rémunération de chaque professionnel assujéti à la présente convention, que ce dernier soit membre du Syndicat ou non, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat.

3-2.02 Aux fins de percevoir la cotisation syndicale, le Syndicat indique au Collège par un avis écrit:

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

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

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

L'état détaillé indique les nom et prénom de chaque professionnel, le traitement, la partie du traitement versée à chaque période de paie, y compris le cas échéant, les rémunérations additionnelles, le montant de la déduction syndicale individuelle ainsi que le grand total. Par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, l'état détaillé peut aussi comporter d'autres informations.

3-2.03 Lorsqu'une partie intéressée demande au Commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat dans le cas d'une personne qui était réputée comprise dans l'unité de négociation. Si la personne ne demeure pas comprise dans l'unité de négociation, selon la décision du Commissaire du travail, le Syndicat rembourse le montant perçu à cette personne à compter de cette décision.

Dans le cas où le Commissaire du travail décide qu'une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, les dispositions de l'article 3-2.00 s'appliquent à compter de cette décision.

3-2.04 Pour les fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité du Collège est limitée à la seule fonction d'agent percepteur.

3-2.05 Le Collège inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par un professionnel sur les feuillets T-4 et TP-4 de l'année d'imposition.

Article 3-3.00 Délégué syndical

- 3-3.01 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.
- 3-3.02 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.
- 3-3.03 Le Syndicat peut nommer un tel délégué et son substitut pour chaque Campus.
- 3-3.04 Le délégué syndical agit comme conseiller auprès des professionnels dans l'application des droits qui leur sont reconnus à la présente convention.
- 3-3.05 Après avoir donné un avis à son supérieur immédiat, un délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner un professionnel lors de la préparation d'un grief, de sa présentation et de sa discussion avec le représentant du Collège ou pour assister à une rencontre prévue à l'article 4-2.00 ou lors d'une convocation par un représentant du Collège.

Article 3-4.00 Activités syndicales locales

- 3-4.01 Le requérant, le délégué syndical et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat après avoir donné un avis à leur supérieur immédiat. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps où leur présence est requise par le président du tribunal d'arbitrage.
- 3-4.02 Pour discuter de son grief avec le représentant du Collège un professionnel peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.
- 3-4.03 Tout membre de l'Exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour participer à une rencontre avec les représentants du Collège.
- 3-4.04 Tout membre d'une commission ou d'un comité prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis écrit à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement pour participer à toute réunion de cette commission ou de ce comité.

3-4.05 Le Collège reconnaît à un maximum de deux (2) membres du Comité exécutif du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail pour toute question concernant l'application de la convention collective à l'exclusion de toute tâche déjà assignée au délégué syndical et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Le supérieur immédiat doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où tel officier syndical peut être rejoint.

3-4.06 Les parties négociantes s'entendent sur le principe de la libération syndicale de professionnels, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour la négociation des arrangements locaux. Le nombre de professionnels libérés et les modalités de cette libération sont alors arrêtés par les parties locales, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.



Article 3-5.00 Droit de réunion, affichage et distribution

- 3-5.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de professionnels du Collège dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. L'usage des locaux, à ces fins, est sans frais sauf si cela entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 3-5.02 Le Collège met à la disposition du Syndicat un local, meublé, que le Syndicat peut utiliser sans frais pour fins de secrétariat. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.
- 3-5.03 Le Syndicat peut afficher aux endroits appropriés, mutuellement acceptables et réservés exclusivement à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres.
- 3-5.04 Le Syndicat peut distribuer tout document aux professionnels. De plus, selon la politique en vigueur au Collège, le Syndicat peut faire distribuer par le personnel affecté à cette tâche tout document concernant les professionnels et qui leur est destiné. Enfin, le Syndicat peut utiliser le service régulier du Collège pour la distribution interne du courrier.
- 3-5.05 Les clauses 3-5.01, 3-5.02, 3-5.03 et 3-5.04 peuvent être remplacées par d'autres dispositions dans le cadre de la procédure pour les arrangements locaux prévue à l'article 2-3.00 de la présente convention.

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATIONArticle 4-1.00 Information

- 4-1.01 Le Collège transmet au Syndicat, en deux (2) exemplaires, au plus tard le 30 octobre de chaque année selon les données du 1er septembre précédent, la liste des professionnels en indiquant pour chacun:
- a) les nom(s) et prénom(s);
  - b) l'adresse;
  - c) le numéro de téléphone;
  - d) la date d'entrée en service;
  - e) le classement: classe, échelon;
  - f) le traitement;
  - g) le statut: régulier, prioritaire, sécuritaire, temporaire remplaçant, temporaire surnuméraire, à temps complet ou à temps partiel;
  - h) le corps d'emplois;
  - i) le service auquel il est attaché;
  - j) le nombre de jours de vacances accumulés au 31 mai précédent;
  - k) le nombre de jours de congés-maladie en banque au 1er juillet précédent;
  - l) le nombre de heures à son horaire hebdomadaire pour le professionnel à temps partiel.

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

4-1.02 Au plus tard le 1er mars, le Collège informe le Syndicat par écrit de toute modification apportée à la liste prévue à la clause 4-1.01.

4-1.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, le Collège transmet au Syndicat pour chaque professionnel, les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

4-1.04 Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 30 octobre de chaque année la liste du personnel de cadre et de gérance à son emploi ainsi que la liste des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif du Collège.

4-1.05 Le Collège transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document relatif à la présente convention collective et de toute directive ou document d'ordre général à l'intention de l'ensemble ou d'un groupe de professionnels.

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

4-1.06 Le Collège fournit au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de leur formation ou de leurs modifications la liste complète des membres de tous les comités et commissions du Collège auxquels participent des professionnels.

En outre, le Collège fournit la liste complète de tous les comités et commissions créés par le Collège et dont le mandat est de définir les objectifs généraux du Collège.

4-1.07 Le Collège fait parvenir au Syndicat l'avis de convocation, le projet d'ordre du jour, le procès-verbal des réunions ainsi que tous les documents qui les accompagnent en autant qu'il les reçoit des secrétaires des comités et commissions prévus à la présente convention collective.

Le projet d'ordre du jour doit contenir tout point que l'un des membres du comité ou de la commission veut y inscrire et être affiché à l'intention de l'ensemble des professionnels.

Cela n'a pas pour effet d'empêcher les membres du comité ou de la commission de modifier le projet d'ordre du jour selon les règles de procédure normale.

4-1.08 Le Collège transmet au Syndicat:

- a) les informations prévues à la clause 5-1.01;
- b) la liste d'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 5-2.07.

4-1.09 Le Syndicat fournit au Collège la liste des membres de son comité exécutif.

4-1.10 Le Collège transmet au Syndicat dans les meilleurs délais les procès-verbaux des réunions de son conseil d'administration.

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

- 4-2.01 Sous réserve des dispositions à l'effet contraire, les parties reconnaissent que toute entente ou discussion sur un sujet prévu au présent article, ou sur une question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective, ou sur une question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer les relations de travail, doit se faire selon la procédure prévue ci-après.
- 4-2.02 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, et par la suite au moment de leur remplacement, chaque partie nomme trois (3) représentants habilités à la représenter et en informe l'autre par écrit.
- 4-2.03 Toute entente ne peut avoir pour effet de modifier la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit et lie le professionnel concerné, le Syndicat et le Collège. Toutefois, le professionnel n'est pas lié par une entente dans le cas d'un congédiement.
- 4-2.04
- a) Le président du Syndicat ou son substitut peut convoquer les représentants du Collège en envoyant un avis écrit à un représentant désigné par le Collège lui indiquant le ou les sujets à être discutés.
  - b) Le représentant du Collège peut convoquer les représentants du Syndicat en envoyant un avis écrit au président du Syndicat lui indiquant le ou les sujets à être discutés.
  - c) La partie qui convoque transmet en même temps que l'avis écrit les documents dont elle dispose et qu'elle juge pertinents au sujet de discussion.

- 4-2.05 Le professionnel dont le cas est discuté lors d'une rencontre prévue au présent article en est préalablement avisé par écrit par le Collège. A sa demande, le professionnel peut être entendu lors de cette rencontre et se faire accompagner par le délégué syndical.
- 4-2.06 Le Collège doit convoquer le Syndicat selon la procédure prévue au présent article avant de prendre une décision sur les sujets suivants:
- a) le projet d'un stagiaire, le contenu du travail et la supervision de ses activités;
  - b) le non-réengagement d'un professionnel régulier visé à la clause 5-1.03;
  - c) toute abolition de poste;
  - d) le surplus de personnel selon l'article 5-4.00;
  - e) la mutation d'un professionnel selon l'article 5-8.00;
  - f) les modifications de structures administratives;
  - g) toute exception à l'exclusivité des services d'un professionnel pendant ses heures régulières de travail;
  - h) les modifications substantielles aux tâches assignées à un professionnel;
  - i) une affectation provisoire d'un professionnel à un poste de cadre ou de professionnel;
  - j) la procédure d'avancement de classe selon la clause 6-6.06;
  - k) la répartition des jours fériés prévus à l'article 8-3.00;

- 4-2.06
- l) un congé sans traitement est référé selon l'article 8-7.00;
  - m) un congé sans traitement pour charge publique référé selon l'article 8-9.00;
  - n) les frais de déplacement selon l'article 8-13.00;
  - o) la tâche confiée pour plus de six (6) mois à un professionnel mis en disponibilité.

4-2.07 Les parties doivent fournir les efforts nécessaires pour en arriver à une entente écrite dans les sept (7) jours ouvrables de l'avis de convocation ou dans un délai plus long si les parties en conviennent par écrit.

4-2.08 A défaut d'une telle entente, le Collège transmet par écrit au Syndicat et au professionnel visé s'il y a lieu, sa décision motivée au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 4-2.07. En outre, le Collège n'a pas à informer individuellement chaque professionnel visé par une décision de portée collective.

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

4-2.09 A toutes les clauses où il est expressément fait mention que c'est par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, la clause 4-2.08 ne s'applique pas, en cas de désaccord.

4-2.10 Avant de prendre une décision sur l'abolition d'un poste, le Collège fournit par écrit au Syndicat, au moment de la convocation, le ou les motifs qui entraînerait(ent) cette abolition ainsi que la ou les solutions qu'il entend appliquer.

Article 4-3.00 Activités éducatives et professionnelles

4-3.01 Les parties négociantes s'entendent sur le principe de la participation des professionnels à des activités professionnelles collectives pendant les heures de travail.

Les dates retenues pour ces activités ainsi que leur durée sont déterminées par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

4-3.02 Lorsque le Collège organise des journées pédagogiques, il invite les professionnels à y participer à part entière et à soumettre des projets d'ordre professionnel qu'ils aimeraient y voir discuter.

4-3.03 Les clauses 4-3.01 et 4-3.02 peuvent être remplacées par d'autres dispositions dans le cadre de la procédure pour les arrangements locaux prévues à l'article 2-3.00 de la présente convention.



Article 5-2.00 Ancienneté

- 5-2.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté est la période pendant laquelle un professionnel a été de façon continue à l'emploi du Collège comme professionnel.
- 5-2.02 L'ancienneté du professionnel à l'emploi du Collège, comme professionnel, au est celle acquise à cette date en vertu de la convention collective 1979-1982.
- 5-2.03 A compter du 1er avril 1983, le calcul de l'ancienneté 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 régulières de travail.
- 5-2.04 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- a) durant les congés pour activités syndicales prévues au chapitre 3-0.00;
  - b) durant une période de mise en disponibilité;
  - c) durant une suspension du professionnel;

5-1.03 (Suite) De même, le Collège évalue conformément aux dispositions des paragraphes précédents, le professionnel temporaire remplaçant engagé pour une période continue d'au moins douze (12) mois. Pour les fins d'application de l'alinéa b) de la clause 5-5.02, les périodes d'évaluation débutent au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

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

- 5-1.04 a) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'un professionnel temporaire surnuméraire, il doit lui donner un avis au moins deux (2) semaines avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.
- b) L'emploi d'un professionnel temporaire remplaçant prend fin automatiquement avec le retour du professionnel remplacé ou après un préavis de deux (2) semaines.

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

5-1.05 Le professionnel peut mettre fin à son emploi en tout temps, moyennant un avis écrit remis au Collège, au moins trente (30) jours avant son départ.

5-1.06 Le professionnel temporaire surnuméraire n'est pas soumis aux dispositions de la clause 5-1.03. De même, le professionnel temporaire remplaçant engagé pour une période continue de moins de douze (12) mois n'est pas soumis aux dispositions de la clause 5-1.03.

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 prévues à la clause 5-1.03.

5-1.07 Le professionnel ayant complété les périodes initiales d'engagement qui occupe provisoirement un poste autre que le sien conserve son statut et les droits qui y sont rattachés.

5-1.08 Le professionnel est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans les cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à tel association et est une condition du maintien du lien d'emploi.

Article 4-4.00 Commission pédagogique

- 4-4.01 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat peut désigner deux (2) représentants qui sont nommés par le Collège à la Commission pédagogique du Collège prévue en vertu de la Loi des collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., Chap. C-29 et ses amendements).
- 4-4.02 Le mandat de la Commission pédagogique est celui applicable au personnel enseignant du Collège.
- 4-4.03 Le Syndicat peut faire inscrire à l'ordre du jour toute question conforme au mandat de la Commission pédagogique.

CHAPITRE 5-0.00 SECURITE D'EMPLOIArticle 5-1.00 Engagement, fin d'emploi

5-1.01 A l'engagement du professionnel par le Collège celui-ci doit lui préciser par écrit les points suivants:

- a) son statut: régulier, sécuritaire, prioritaire, à temps partiel, à temps complet, temporaire remplaçant ou temporaire surnuméraire;
- b) le corps d'emplois auquel il appartient;
- c) son traitement, sa classe et son échelon à la date d'entrée en fonction;
- d) le service auquel le poste est rattaché;
- e) la date effective d'entrée en fonction;
- f) le Campus auquel il est affecté s'il y a lieu.

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

5-1.02 A l'engagement, le Collège fournit au professionnel une copie de la présente convention. De même, le professionnel doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience.

5-1.03 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 un (1) mois avant la fin de cette première période.

Le professionnel régulier qui n'a pas fait l'objet d'un non-réengagement en vertu d'un 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 un (1) mois avant la fin de cette deuxième période.

- 5-2.04 (Suite)
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la présente convention;
  - e) durant l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérant au Collège;
  - f) durant les congés, conformément à l'article 8-6.00;
  - g) durant les congés pour activités professionnelles prévus à l'article 8-8.00;
  - h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;
  - i) durant une absence due soit à un accident à travail, soit à une maladie industrielle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

5-2.05 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du professionnel:

- a) durant une période de mise à pied;
- b) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la clause 5-2.04;
- 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 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 trente (30) jours, la liste d'ancienneté des professionnels couverts par la présente convention 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 d'un professionnel.

A l'expiration de la période d'affichage, l'ancienneté devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à l'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 du professionnel avant la prochaine période d'affichage.

5-2.08 L'ancienneté du professionnel déclarée couverte par le certificat d'accréditation du Syndicat par une décision du Commissaire du travail ou après entente entre les parties est établie conjointement par le Collège et le Syndicat. A défaut d'entente, le Collège décide et le Syndicat peut soumettre un grief.

Article 5-3.00 Poste de 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.

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 salaires minimal et maximal prévus à l'échelle de traitement et la date limite pour présenter 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 5-6.03, lorsque le Collège décide d'effectuer un remplacement pour une période de plus de six (6) mois, il porte le fait à la connaissance des professionnels du Collège par affichage interne. L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. De plus, le Collège n'a pas à transmettre copie de cet affichage 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 Le poste est offert par le Collège en tenant compte des exigences qu'il requiert et selon l'ordre de priorité qui suit; dans tous les cas, la langue d'enseignement du Collège doit être considérée dans les exigences:

a) d'abord au professionnel mis en disponibilité au Collège et ce, conformément à la clause 5-6.04;

5-3.03  
(Suite)

- b) ensuite, au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.09, et ce, conformément à la clause 5-6.04;
- c) ensuite, au professionnel mis en disponibilité par un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.09, et ce, conformément à la clause 5-6.04;
- d) ensuite au professionnel mis en disponibilité par une commission scolaire dans un établissement situé à cinquante (50) kilomètres ou moins du Collège;
- e) ensuite, à un professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi au Collège sous réserve de 5-5.02 b);
- f) ensuite, à un professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi dans un autre Collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.09 ou à un candidat déjà à l'emploi du Collège ou à un professionnel visé à la clause 8-9.02;
- g) ensuite, à un professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi dans un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.09;
- h) ensuite à tout autre candidat qui n'est pas à 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) et e) de la clause 5-3.03, l'ancienneté est le facteur déterminant.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées aux paragraphes b), c) et g) de la clause 5-3.03, l'ancienneté au crédit du professionnel à son Collège est le facteur déterminant.

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



- 5-3.05 Le Collège affiche dans les meilleurs délais le nom de la personne choisie.
- 5-3.06 Le professionnel du Collège auquel le poste est attribué garde les mêmes droits quant à l'avancement d'échelon, mais reçoit le traitement rattaché à sa nouvelle fonction à compter de son entrée en fonction.
- 5-3.07 Le Collège ne peut obliger un professionnel à accepter une mutation sous réserve des dispositions de l'article 5-8.00 de la présente convention.
- 5-3.08 Dans tous les cas de poste de professionnel à combler, le Collège forme un comité bipartite de sélection sur lequel le Syndicat est invité par écrit, à nommer deux (2) professionnels. Ce comité a pour fonction:
- a) d'étudier les candidatures au poste à combler;
  - b) de procéder aux entrevues nécessaires à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause 5-3.03;
  - c) de remettre au Collège ses recommandations dans le délai fixé au moment de combler le poste.

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

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

Article 5-4.00 Surplus de personnel

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

Un professionnel qui a acquis la sécurité d'emploi 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 d'un poste due à:

- a) une diminution de la clientèle;
- b) 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;
- c) une réorganisation administrative;
- d) une fusion régionale de services;
- e) une rationalisation de l'utilisation des effectifs.

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

- a) Lorsque le Collège envisage un surplus de personnel, il communique au Syndicat et au professionnel concerné un avis écrit d'intention de procéder à l'abolition de poste et ce, au moins quarante (40) jours ouvrables avant de convoquer un C.R.T. pour disposer des obligations prévues à la clause 4-2.06 c).
- b) L'avis écrit d'intention prévu au paragraphe a) n'est pas objet de consultation obligatoire dans le cadre de la clause 4-2.06.
- c) En même temps qu'il transmet son avis écrit d'intention d'abolition de poste, le Collège doit transmettre au Syndicat et au professionnel les informations pertinentes et les motifs de l'abolition de poste.
- d) Le Syndicat et le Collège doivent alors tenter de mettre en application les mécanismes appropriés prévus à la présente convention afin d'éviter le surplus de personnel ou à défaut la mise à pied ou la mise en disponibilité.
- e) S'il n'y a pas d'entente pour éviter le surplus, le Collège procède alors selon les dispositions de la clause 5-4.04.

5-4.04

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 de corps d'emplois de S.M.T.E. (bibliothèque ou audio-visuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'attaché d'administration (gestion du personnel ou administration), d'animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives):

5-4.04  
(Suite)

- a) Mettre fin à l'emploi des professionnels temporaires surnuméraires. Cette fin d'emploi prend effet suite à un préavis de vingt (20) jours ouvrables adressé au professionnel ou au moment prévu lors de l'engagement, si ce dernier est antérieur au préavis.
  
- b) Mettre fin à l'emploi des professionnels qui n'ont pas acquis la priorité d'emploi. Cette fin d'emploi prend effet suite à un préavis de vingt (20) jours ouvrables adressé au professionnel.
  
- c) Mettre à pied les professionnels réguliers ayant acquis la priorité d'emploi, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience selon les critères de la présente convention; cette mise à pied prend effet suite à un préavis de quarante (40) jours ouvrables adressé au professionnel.
  
- d) Mettre en disponibilité les professionnels réguliers à temps complet ayant acquis la sécurité d'emploi, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience selon les critères de la présente convention; cette mise en disponibilité prend effet suite à un préavis de quarante (40) jours ouvrables adressé au professionnel.

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

5-4.05 Une copie du préavis mentionné aux alinéas c) et d) de la clause 5-4.04 est transmise au Syndicat et au Bureau de placement.

5-4.06 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 de la présente convention, 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 stipulations des articles 5-3.00, 5-5.00 ou 5-6.00, selon le cas de la présente convention.
- 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.

5-4.07 Si, dans les sept (7) jours ouvrables de la transmission d'un avis de poste vacant prévu en 5-4.06 a), 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.

5-4.08 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 d'un ou de plusieurs professionnels.

- 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.

5-4.09 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

5-5.01    Le présent article 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 5-6.02.

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

Malgré la clause 5-3.03 e), le professionnel temporaire remplaçant a une priorité dans le Collège où il a acquis le droit à la priorité d'emploi, sur tout autre professionnel mis à pied et ce, dans le poste qu'il occupe ou qu'il a occupé si ce poste devient vacant. Dans ce cas, l'exercice de ce droit est limité uniquement dans son Collège.

- c) De même, le professionnel qui bénéficiait de la sécurité d'emploi et qui a perdu ce droit selon la clause 5-6.07 b) bénéficie des dispositions du présent article pour une durée de deux (2) ans à compter de cette perte de sécurité d'emploi s'il refuse la prime de séparation.

5-5.03    Tel professionnel 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;

- 5-5.03 (Suite) c) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège de la même zone que celle du Collège l'ayant mis à pied, pourvu qu'il se déclare, par écrit, disponible à ce Collège dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où il est avisé par le Bureau de placement que son nom a été transmis à ce Collège et pourvu qu'il réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, le professionnel est libre de 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 au paragraphe 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 au présent article 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 relocalisé selon les dispositions du présente article transporte chez son nouveau Collège son statut de professionnel régulier, sa priorité d'emploi, l'ancienneté accumulée, ses années de service pour les vacances, ainsi que sa banque de congés-maladie non monnayables.

De plus, le professionnel sécuritaire qui, en vertu des dispositions de la clause 5-6.10, a refusé la prime de séparation pour devenir prioritaire, et qui est relocalisé en vertu des dispositions du présent article transporté à 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.

5-5.05 Dès que le professionnel est relocalisé 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.



Article 5-6.00 Sécurité d'emploi.

5-6.01 Le présent article s'applique au professionnel mis en disponibilité qui remplit les exigences prévues à la clause 5-6.02.

5-6.02 Le droit à la sécurité d'emploi est acquis par le professionnel à temps complet qui remplit toutes les exigences suivantes:

- il a complété les périodes d'engagement prévues à la clause 5-1.03;
- il a acquis douze (12) mois d'ancienneté;
- il a cumulé au total vingt-quatre (24) mois de service actif.

5-6.03 Le professionnel mis en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et tous ses droits jusqu'à ce qu'il soit relocalisé ou qu'il perde sa sécurité d'emploi selon les dispositions du présent article ou qu'il démissionne du Collège; en attendant, le Collège peut lui confier toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence.

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

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

- a) il est fait pour au moins une session régulière d'enseignement (automne, hiver) et dans un seul Collège à la fois;

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

5-6.04

- a) Lorsqu'un poste de professionnel est déclaré vacant par le Collège, le professionnel du Collège qui est mis en disponibilité est automatiquement inscrit comme candidat à ce poste. La procédure de nomination est régulièrement suivie et ce professionnel obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 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 placement, ce professionnel obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.03 et 5-3.04.
- c) Dans le cas où un poste de professionnel est déclaré vacant dans un établissement d'une commission scolaire située à cinquante (50) kilomètres ou moins du Collège et que la candidature du professionnel a été soumise par le Bureau de placement, ce professionnel obtient le poste selon les priorités prévues à la convention collective de ce nouvel employeur.

5-6.05

Aux fins d'application de la clause 5-6.04, 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 relatives à la langue d'enseignement du Collège.

Malgré ce qui précède, pour les corps d'emplois de S.M.T.E. (bibliothèque ou audio-visuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'attaché d'administration (gestion du personnel ou administration) ou d'animateur d'activités étudiantes (activités socio-culturelles ou activités sportives), le professionnel est réputé posséder les exigences requises lorsque son secteur d'activités est le même que celui du poste déclaré vacant.

5-6.06 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 ou par une commission scolaire dans un établissement située à cinquante (50) kilomètres ou moins 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.

5-6.07 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 5-6.03.
- b) doit accepter tout poste qu'il lui est offert par son Collège ou un Collège de sa zone ou un établissement d'une commission scolaire situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de son Collège, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission, sous réserve des dispositions de la clause 5-6.10.

- 5-6.07 (Suite) 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.

La relocalisation obligatoire d'un professionnel selon le sous-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.

- 5-6.08 A la demande du professionnel ayant acquis la sécurité d'emploi, 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 de la sécurité d'emploi prévues au présent article. Toutefois, il continue de recevoir le traitement régulier qu'il recevait au moment de sa mise en disponibilité.

- 5-6.09 Lorsqu'un professionnel est relocalisé selon les dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur les droits suivants:

- a) son ancienneté;
- b) ses années de service (et les avantages qui s'y rattachent);
- c) son statut de sécuritaire;
- d) sa banque de congés-maladie non monnayables;
- e) la date à laquelle il aura droit à un avancement d'échelon;
- f) sa classe et 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.

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

5-6.10 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 sécurité d'emploi 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.

- 5-6.11
- a) Lorsqu'un professionnel mis en disponibilité considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.06 b), 5-6.04 et 5-6.05 de la présente convention n'ont pas été respectés, il peut soumettre une plainte au premier président prévu à la clause 9-2.08 de la présente convention collective.
  - b) Cette plainte doit être soumise dans les vingt et un (21) jours de l'événement qui y donne naissance pour être étudiée par une tribunal d'arbitrage spécial formé comme suit:

5-6.11  
(Suite)

- un (1) arbitre nommé par la partie patronale négociante;
  - un (1) arbitre nommé par la partie syndicale négociante;
  - et un (1) président choisi par les parties négociantes ou, à défaut d'entente, nommé par le ministre du Travail.
- c) La décision arbitrale unanime ou majoritaire lie le ou les Collèges concernés, le professionnel et le ou les Syndicats concernés.

5-6.12

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 sécurité d'emploi 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 de l'Education, Syndicats, parties syndicales négociantes, commissions scolaires) les informations prévues au paragraphe a);
  - c) effectuer les opérations requises à la relocalisation des professionnels du réseau collégial;
  - d) enregistrer les refus et en informer les Collèges concernés;
  - e) administrer les primes de séparation prévues à la clause 5-6.10;
  - f) administrer les primes de déplacement prévues à la clause 5-6.07.
- 5-7.04 Le professionnel bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la sécurité d'emploi qui doit déménager à la suite de l'application des règles apparaissant aux articles 5-5.00 et 5-6.00 de la présente convention bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe "A" dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ne s'appliquent pas.
- La responsabilité de l'administration de ces coûts relève du Bureau de placement.

5-7.05 Comité paritaire du Bureau de placement

- a) La partie patronale négociante et la partie syndicale négociante mettent sur pied un comité paritaire qui a pour mandat:
- 1) de surveiller les intérêts des parties aux présentées 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 et des commissions scolaires.
- b) Le Comité paritaire est formé de représentants des parties patronale et syndicale négociantes des Collèges conformément aux dispositions du chapitre 14 des lois du Québec, 1978.
- c) Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les parties négociantes s'entendent pour désigner un président du Comité paritaire.
- En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, ces représentants s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention 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 toute partie intéressée.
- 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 et des commissions scolaires, tous les renseignements qui sont en possession du Bureau et que le Comité paritaire juge opportun d'obtenir. Le directeur général du Bureau de placement pour le personnel des Collèges et des commissions scolaires assiste aux réunions du Comité paritaire mais n'en fait pas partie et n'a pas droit de vote.
- f) Les salaires des représentants au Comité paritaire sont payés par leurs employeurs respectifs. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.



Article 5-8.00 , Mutation

- 5-8.01 Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou un nouveau poste, il peut procéder à une ou des mutations parmi les professionnels réguliers selon les dispositions du présent article.
- 5-8.02 Lorsque le Collège décide de réorganiser ses services et que cette réorganisation touche le secteur d'activités où oeuvre un professionnel ou qu'il décide de modifier les services à rendre à la clientèle, il peut procéder, s'il y a lieu, à une ou des mutations parmi les professionnels réguliers selon les dispositions du présent article.
- 5-8.03 Dans les cas prévus à la clause 5-8.02, le Collège prépare un plan des modifications comprenant les mutations envisagées et en discute avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévu à l'article 4-2.00. A cet effet, les parties peuvent convenir de former un comité d'études.
- 5-8.04 Dès que les parties se sont entendues sur la ou les mutation(s) ou, à défaut d'entente, dès que le Collège a rendu sa décision et en a transmis une copie au Syndicat, le Collège procède.
- 5-8.05 Toute mutation résultant de l'application des clauses 5-8.01 et 5-8.02 est obligatoire pour le professionnel concerné, à moins qu'il ne réponde pas aux qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le poste où le Collège désire muter ce professionnel.

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

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

Article 5-9.00 Contrat d'entreprise

5-9.01 Tout contrat entre le Collège et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels à temps complet au Collège.

Article 5-10.00 Mesures disciplinaires

5-10.01 Au sens du présent article, les avertissements ne constituent pas une mesure disciplinaire mais sont versés au dossier ainsi que les contestations prévues à 5-10.04.

5-10.02 Les seules mesures disciplinaires possibles sont la suspension et le congédiement.

5-10.03 Tout avertissement, toute suspension ou tout congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au professionnel concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant l'avertissement ou la mesure disciplinaire.

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

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

5-10.04 Le professionnel peut contester par écrit un avertissement dans les trente (30) jours ouvrables de sa réception.

5-10.05 Tout avertissement écrit et toute référence à une mesure disciplinaire portés au dossier du professionnel sont retirés de ce dossier s'il n'y a pas eu d'autre avertissement écrit ou d'autre mesure disciplinaire portés à son dossier dans les douze (12) mois qui suivent.

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

5-10.06 Sur demande au représentant du Collège, un professionnel peut toujours consulter son dossier, accompagné ou non du délégué syndical. Ce dossier comprend au moins les avertissements écrits, les contestations de ces avertissements écrits, les avis de mesure disciplinaire ainsi que toute évaluation du Collège des activités professionnelles du professionnel faite selon les dispositions de la présente convention.

5-10.07 Dans le cas où les faits reprochés à un professionnel nécessitent une intervention immédiate, le Collège peut suspendre temporairement le professionnel de ses fonctions.

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

5-10.08 Sauf dans les cas mentionnés à 5-10.07, un professionnel ne peut être suspendu ou congédié sans avoir été averti par écrit au moins deux (2) fois durant les douze (12) derniers mois d'une faute de nature analogue dont la gravité est susceptible d'entraîner de telles mesures disciplinaires. Le délai entre ces deux (2) avertissements écrits doit être suffisant pour permettre au professionnel de s'amender.

5-10.09 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un professionnel.

5-10.10 Tout grief relatif à une suspension ou à un congédiement, porté à l'arbitrage, est traité de façon prioritaire lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

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

5-10.11 Aucun aveu signé par un professionnel ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

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

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

- 5-10.12
- a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par grief, le Collège ne peut remettre au professionnel les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
  - b) Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, le professionnel congédié continue à en bénéficier à la condition que le régime le permette et qu'il verse sa contribution. Le Collège doit maintenir également sa contribution.

5-10.13 Dans le cas où le Collège, par son représentant autorisé, décide de convoquer un professionnel en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce professionnel doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le droit qu'il a d'être accompagné d'un délégué syndical. Copie de tel préavis est simultanément transmise au Syndicat.

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS DE TRAITEMENTArticle 6-1.00 Classification

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

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

6-1.03 Le Collège peut attribuer à 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 de la présente convention. Le tribunal saisi de ce grief a pour mandat de décider si le corps d'emplois déterminé 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 le tribunal d'arbitrage 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 Le tribunal 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 présente 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 présente convention, 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 en 6-2.03, et que ce désaccord est soumis par l'une des parties à l'arbitrage prévu en 9-2.00, ces échelles de traitement sont alors déterminées par le tribunal d'arbitrage sur la base de celles prévues à la présente 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 présente convention 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 reclassifiés et reclassés, s'il y a lieu.

6-2.07 Le réajustement du traitement du professionnel reclassifié et reclassé en vertu des dispositions de la clause précédente 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 apparaissant à l'article 6-8.00.

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 et à la classe correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon et dans une classe établie à l'article 6-6.00.

6-3.03 Le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classé au 1er échelon de la classe III, sous réserve des dispositions de 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 niveaux primaire et secondaire s'applique.

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

6-4.05 Chaque période d'expérience inférieure à un (1) mois est nulle. 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 de classe et 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 dans la classe III.

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 Malgré les dispositions des clauses 6-6.01 et 6-6.02 et sauf les cas de changements d'échelon résultant d'une promotion, une rétrogradation, une mutation, ou une reconnaissance de scolarité additionnelle aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983.

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 relocalisé conformément aux dispositions d'une convention collective régissant des employés de ce secteur.

6-6.04 A compter du 1er janvier 1984, outre les exigences prévues aux clauses 6-6.01 et 6-6.02, 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 Sauf durant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983, 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.

6-6.06      Lorsqu'un professionnel atteint le dernier échelon de la classe III, il devient admissible au premier échelon de la classe II.

L'avancement de la classe III à la classe II n'est accordé par le Collège qu'à la suite de l'évaluation du rendement du professionnel et de ses capacités professionnelles à assumer ses fonctions de façon autonome. Si le Collège refuse l'avancement à un professionnel, il doit lui en fournir les motifs par écrit et le professionnel peut contester par grief la décision du Collège.

Le Collège classe le professionnel à l'échelon I de la classe II à la date d'avancement d'échelon où le professionnel a satisfait aux exigences de la présente clause.

6-6.07      L'avancement du professionnel de la classe II à la classe I est possible à la date d'avancement régulier d'échelon lorsque le professionnel atteint le 6e échelon de la classe II.

Le professionnel qui est situé au 6e échelon de la classe II et qui est nommé à la classe I passe au 1er échelon; celui qui est situé au 7e échelon passe au 2e échelon et celui qui est situé au 8e échelon passe au 3e échelon.

Les critères relatifs à l'obtention d'un avancement de la classe II à la classe I sont déterminés par la partie patronale négociante. La procédure à suivre pour l'obtention de cet avancement est établie par le Collège, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

Si le Collège refuse l'avancement à la classe I à un professionnel, il doit lui en fournir les motifs par écrit, à sa demande. Il est convenu que le Collège ne peut invoquer les contraintes budgétaires pour refuser un avancement à la classe I.



- 6-6.08 Malgré les dispositions de la clause 6-6.07, seul le professionnel qui est au 31 décembre 1982 à l'échelon 6, 7 ou 8 de la classe II pourra être admissible à la classe I durant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983.
- 6-6.09 Aucun grief ne peut être soumis contre le Collège à la suite d'un refus d'avancement à la classe I.
- 6-6.10 Advenant un avancement de classe refusé, le professionnel fait l'objet d'une nouvelle évaluation à la date de son prochain avancement d'échelon.
- 6-6.11 Un avancement de classe ne modifie pas la date d'avancement d'échelon d'un professionnel, sous réserve des dispositions de la clause 6-6.03.

Article 6-7.00 Primes de rétention ou de responsabilité

6-7.01 Tout professionnel dont le lieu de travail se situe dans la municipalité de Sept-Iles bénéficie d'une prime annuelle de rétention égale de huit pour cent (8%) de son 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 à l'article 4-2.00.

6-7.02 A compter du 1er janvier 1984, une prime de cinq pour cent (5%) de son traitement est accordée à tout professionnel chargé de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnels.

Article 6-8.00 Echelles de traitement

- 6-8.01 Les échelles de traitement en vigueur à compter du 2 avril 1983 sont celles prévues ci-après pour chaque corps d'emploi. Le Collège paie à chaque professionnel le traitement ci-après prévu aux échelles pour chaque corps d'emploi.
- 6-8.02
- a) Les échelles de traitement applicables aux professionnels et prévues ci-après sont établies sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures.
  - b) Malgré le paragraphe précédent, les professionnels couverts par les dispositions de l'annexe "G" bénéficieront des échelles prévues ci-après durant la période du 2 avril 1983 au 31 décembre 1983 et ce, même si la prestation de travail hebdomadaire est inférieure à trente-cinq (35) heures en vertu des dispositions de l'annexe "G".
  - c) A compter du 1er janvier 1984, les échelles doivent être ajustés à la baisse et proportionnellement pour toute prestation hebdomadaire de travail inférieure à cette prestation hebdomadaire de base (35 heures).
  - d) Malgré les dispositions prévues à l'alinéa c), le Syndicat pourra se prévaloir des dispositions de l'annexe "G", afin de ramener la prestation hebdomadaire à trente-cinq (35) heures. Dans ce cas, une demande écrite du Syndicat en ce sens devra être faite au Collège au plus tard le 30 septembre 1983. Les parties concluent alors une entente écrite au plus tard le 30 novembre 1983 à l'effet que la prestation hebdomadaire de travail est de trente-cinq (35) heures et ce, à compter du 1er janvier 1984. Cette entente liera le Syndicat, les salariés professionnels et le Collège et devra être signée et déposée conformément à l'article 72 du Code du travail.
- 6-8.03 Le traitement, les primes, les suppléments de traitement, les montants forfaitaires, les montants additionnels que peuvent recevoir les professionnels, le cas échéant, sont ceux qui sont inscrits dans le document sessionnel no 650 visé par le projet de loi 105 de 1982 et reproduits et reproduits aux articles 6-7.00 et 6-8.00.

Bibliothécaire (35 heures)

Classe	Echelon	Période
		83-04-02 au 83-12-31

		\$
III	1	20 149,00
	2	20 835,00
	3	21 557,00
	4	22 309,00
	5	23 089,00
	6	23 886,00
	7	24 720,00
II	1	25 589,00
	2	26 483,00
	3	27 420,00
	4	28 401,00
	5	29 405,00
	6	30 468,00
	7	31 578,00
	8	32 699,00
I	1	32 128,00
	2	33 064,00
	3	34 050,00
	4	35 042,00
	5	36 088,00



Agent de la gestion financière (35 heures)  
Attaché d'administration (35 heures)  
Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (35 heures)  
Conseiller en mesure et évaluation (35 heures)  
Conseiller en affaires. étudiantes (35 heures)

Classe	Echelon	Période
		83-04-02 au 83-12-31
		\$
III-	1	20 992,00
	2	21 697,00
	3	22 454,00
	4	23 239,00
	5	24 053,00
	6	24 893,00
	7	25 761,00
II	1	27 136,00
	2	28 111,00
	3	29 136,00
	4	30 185,00
	5	31 295,00
	6	32 450,00
	7	33 648,00
	8	34 892,00
I	1	34 838,00
	2	36 180,00
	3	37 585,00
	4	38 474,00
	5	40 069,00
	6	41 731,00

Conseiller pédagogique (35 heures)  
Conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire (35 heures)  
Psychologue ou conseiller en rééducation (35 heures)  
Aide pédagogique individuel (35 heures)  
Analyste (35 heures)  
Registraire (35 heures)

Classe	Echelon	Période
		83-04-02 au 83-12-31
		\$
III	1	21 735,00
	2	22 541,00
	3	23 383,00
	4	24 277,00
	5	25 185,00
	6	26 125,00
	7	27 133,00
II	1	28 662,00
	2	29 760,00
	3	30 908,00
	4	32 103,00
	5	33 340,00
	6	34 635,00
	7	35 987,00
	8	37 416,00
I	1	37 193,00
	2	37 746,00
	3	39 011,00
	4	40 319,00
	5	41 691,00
	6	43 101,00

Article 6-9.00 Majoration des échelles de traitement

6-9.01 Règles générales

Les échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorées, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux clauses 6-9.02 et 6-9.03 et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours d'une période de douze (12) mois précédant au 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{IPC de décembre} \\ \text{précédent} \end{array} - \begin{array}{l} \text{IPC de décembre} \\ \text{de l'année antérieure} \end{array} \right]}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

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

6-9.02 Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des traitements qui font l'objet des règles particulières établies à la 1' article 6-11.00, est majorée, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents moins 1,5%.

(1) 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.



6-9.03 Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception des traitements qui font l'objet des règles particulières établies à l'article 6-11.00, est majorée avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égal au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents moins 1,5%.

6-9.04 La majoration des échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'I.P.C. pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

Article 6-10.00 Professionnels hors échelle

6-10.01 Sous réserve de l'article 6-11.00, les dispositions de l'article 6-9.00 portant sur la majoration des échelles de traitement ne sont pas applicables à un professionnel dont, le 31 décembre précédant la date de majoration, le de traitement est plus élevé que l'échelon 8 de la classe II de l'échelle de son corps d'emplois; cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- a) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si l'échelon 8 de la classe II de l'échelle de son corps d'emplois tel que majoré n'excède pas son taux de traitement;
- b) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si l'échelon 8 de la classe II de l'échelle de son corps d'emplois tel que majoré devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement du professionnel est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau de l'échelon 8 de la classe II de l'échelle de son corps d'emplois; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date à l'échelon 8 de la classe II et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée au professionnel sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente partie sont calculés sur le taux de traitement du professionnel avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

Article 6-11.00 Cas particulier des  
professionnels de la classe I

6-11.01 a) A compter du 1er janvier 1984, un taux de l'échelle de traitement de la classe I des professionnels ne peut faire l'objet d'une majoration que s'il se situe, avant cette majoration, à un niveau inférieur à celui de l'échelon 8, une fois majoré, de l'échelle de traitement de la classe II du même corps d'emplois.

En pareille situation, le taux en cause de l'échelle de traitement de la classe I des professionnels est majoré en fonction du moindre des deux pourcentages suivants:

1. soit du pourcentage de majoration applicable à l'échelon 8 de l'échelle de traitement de la classe II du même corps d'emplois;
2. soit du pourcentage nécessaire pour que le taux de traitement soit porté au même niveau que celui de l'échelon 8, une fois majoré, de l'échelle de traitement de la classe II du même corps d'emplois.

6-11.02 Tout professionnel de la classe I bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable aux divers taux de l'échelle de traitement des autres classes du même corps d'emplois.

Ainsi, lorsque, en application des règles édictées à la clause 6-11.01, le taux de traitement d'un professionnel est majoré d'un pourcentage inférieur à celui de sa garantie d'augmentation, la totalité ou, selon le cas, le solde de sa garantie d'augmentation lui est accordée sous la forme d'un montant forfaitaire.

Un tel montant forfaitaire est calculé sur le taux de traitement du professionnel avant augmentation, s'il en est une, et il est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

Article 6-12.00 Versement du traitement

- 6-12.01 Le traitement d'un professionnel est payable en vingt-six (26) versements les plus égaux possibles tous les deux (2) jeudis.
- 6-12.02 Lorsqu'un jeudi n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ce jeudi. Les paies échéant durant les vacances du professionnel lui seront versées avant son départ, à moins d'avis contraire de sa part.
- 6-12.03 Le professionnel qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux dispositions de l'article 8-4.00. En cas de décès du professionnel, ces sommes sont remises aux ayants droit.
- 6-12.04 Après entente entre les parties et à la condition que cela soit techniquement possible pour le Collège, si le professionnel le désire, le Collège retient à même le traitement du professionnel un montant régulier pour dépôt à une seule caisse d'économie, ou une seule caisse populaire ou à une seule banque.
- 6-12.05 Le Collège remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dûs en traitement et s'il y a lieu celui des avantages sociaux monnayables en vertu de la convention, à la condition que le professionnel l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

6-12.05 (Suite) Le Collège remet ou expédie au professionnel, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du professionnel y incluant, s'il y a lieu, ses avantages sociaux monnayables en vertu de la convention.

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

6-12.06 Le Collège remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite de son temps de service au Collège, à la condition que le professionnel l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

6-12.07 Le professionnel qui quitte le Collège conserve après son départ le droit de contester par grief l'application faite par le Collège du présent article, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

6-12.08 Les clauses 6-12.02, 6-12.04 et 6-12.06 peuvent être remplacées par d'autres dispositions dans le cadre de la procédure pour les arrangements locaux prévue à l'article 2-3.00 de la présente convention.

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENTArticle 7-1.00 Dispositions générales

7-1.01 En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des professionnels, le Collège fournit à tous les professionnels les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche.

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

7-1.02 Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention vis-à-vis le professionnel à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

7-1.03 Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la clause 7-1.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique décentralisée de perfectionnement.

7-1.04 Le professionnel qui, tel qu'autorisé par le Collège, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail reçoit le traitement qu'il recevrait s'il était au travail. L'horaire régulier de travail de ce professionnel n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre le professionnel et le Collège.

Article 7-2.00 Perfectionnement local

7-2.01 Le montant alloué au Collège pour l'application de la politique décentralisée de perfectionnement est, par professionnel à temps complet, de 10,48 \$ du 2 avril 1983 au 30 juin 1983; de 41,92 \$ du 1er juillet 1983 au 30 juin 1984; de 41,92 \$ du 1er juillet 1984 au 30 juin 1985; de 20,96 \$ du 1er juillet 1985 au 31 décembre 1985.

De plus, pour la période du 1er janvier 1983 au 1er avril 1983, le Collège alloue pour chaque professionnel à temps complet un montant de 10,48 \$.

7-2.02 Ce montant peut être majoré par le ministère de l'Education après consultation du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnels (C.C.P.P.) pour fins de réalisation de projets particuliers de perfectionnement local. Les sommes ainsi allouées sont prises à même le montant déterminé à la clause 7-3.03.

7-2.03 Le solde du montant prévu à la clause 7-2.01 est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

7-2.04 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un comité local de perfectionnement.

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

Ce comité a pour fonction:

- a) de recevoir les demandes de perfectionnement des professionnels, de les analyser, de les discuter et de transmettre au Collège ses recommandations. Toutefois, le Collège motive son refus de ne pas accepter l'une ou l'autre des recommandations du comité et toute autre décision qu'il entend prendre.

- 7-2.04 (Suite) b) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des professionnels;
- c) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les professionnels puissent bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui leur sont accessibles.
- 7-2.05 Le comité établit ses propres règles de procédure et de fonctionnement.
- 7-2.06 Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les professionnels du Collège. Ceci ne doit pas avoir pour effet d'obliger le Collège à organiser des cours ni à engager du personnel supplémentaire.



Article 7-3.00 Perfectionnement provincial

7-3.01 Le ministère de l'Education est responsable de la réalisation du 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.

7-3.02 Le ministère de l'Education 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 de l'Education y sont aussi représentés.

7-3.03 Le montant affecté aux activités de perfectionnement pour le secteur collégial est de 50 000 \$ par année financière, sauf pour l'année financière 1982-1983 où les montants engagés sont maintenus.

Toutefois pour l'année 1982-1983, les parties provinciales négociantes respectent les engagements déjà conclus pour cette année.

7-3.04 Les montants prévus aux clauses 7-3.03 et 7-3.05 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.

7-3.05 En plus des sommes prévues à la clause 7-3.03, un fonds provincial de 50 000 \$ par année financière pour le secteur collégial, sauf pour l'année financière 1982-1983, est constitué aux fins des frais de déplacement et de séjour pour les professionnels qui fréquentent des centres universitaires situés en dehors de la zone de leur Collège et des frais afférents à l'organisation d'activités de perfectionnement où il ne peut y avoir un nombre minimal de professionnels pour la formation d'un groupe.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUXArticle 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.

8-1.02 L'horaire régulier de travail de chaque professionnel, établi conformément aux dispositions de la clause 8-1.03, doit respecter les règles suivantes à moins que les parties s'entendent, dans le cadre de la procédure pour les arrangements locaux prévue à l'article 2-3.00, pour les remplacer, les modifier ou en ajouter de nouvelles:

- a) la semaine de travail est normalement répartie également du lundi au vendredi inclusivement, entre 8 heures et 18 heures;
- b) les heures de travail sont continues à moins d'entente à l'effet contraire entre le professionnel et le Collège;
- c) le travail de soir et de fin de semaine est réduit au minimum, compte tenu des besoins du service.

8-1.03 Après consultation de chacun des professionnels et en tenant compte des exigences du service auquel est rattaché chacun des professionnels et des règles prévues à la clause 8-1.02 ou de celles convenues entre les parties, le Collège détermine avant le début de chaque session, l'horaire régulier de chacun des professionnels.

- 8-1.04 L'horaire régulier de chaque professionnel s'applique au moins jusqu'au début de la session suivante, à moins d'une entente entre le professionnel concerné et le Collège pour le modifier au cours de la session en fonction des besoins du service. Le Collège n'est pas tenu d'informer le professionnel lorsque son horaire demeure le même pour la session suivante.
- 8-1.05 Aux fins d'application du présent article, les sessions d'automne et d'hiver débutent le premier jour de la semaine complète qui précède le début des cours pour les étudiants réguliers du Collège et la session d'été débute au plus tard trois (3) semaines après la fin des cours de la session d'hiver pour les étudiants réguliers du Collège.
- 8-1.06 Les parties peuvent convenir, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, aux fins d'établir un horaire d'été.

Article 8-2.00 Heures de travail supplémentaires

8-2.01 Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires, toutes les heures faites à la demande du Collège ou autorisées par le Collège en dehors de l'horaire régulier du professionnel concerné, ou lors d'un jour férié, et ce, en sus d'une semaine de trente-cinq (35) heures de travail.

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

8-2.02 Les heures de travail supplémentaires sont compensées selon l'une ou l'autre des façons suivantes, après entente entre le professionnel concerné et le Collège, entente devant être faite avant l'exécution du travail supplémentaire:

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

Article 8-3.00. 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.

8-3.02 Dès que le calendrier scolaire est établi par le Collège, ce dernier, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, détermine la liste des jours fériés des professionnels. Cette liste est affichée ou expédiée à chacun des professionnels.

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

8-3.03 Lorsque l'un de ces jours fériés survient pendant les vacances annuelles du professionnel, ce jour est ajouté à la période de vacances ou un jour de vacances est reporté à une date ultérieure après entente entre le professionnel et le Collège.

Article 8-4.00 Vacances annuelles

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.

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

8-4.03 Les vacances accumulées au 31 mai d'une année peuvent se prendre au cours de la période du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Aucune accumulation de vacances annuelles n'est possible sans l'autorisation expresse du Collège.

- 8-4.04 Avant le 1er mai, le professionnel informe le Collège, par écrit, de la date à laquelle il désire prendre ses vacances annuelles. Le Collège approuve ce choix à moins qu'il ne doive demander au professionnel, avant le 15 mai, de choisir une autre période si l'un ou l'autre des facteurs suivants ne permet pas d'accepter le choix:
- a) les exigences du service définies antérieurement par le Collège;
  - b) l'ancienneté parmi les professionnels du service.
- 8-4.05 Le Collège ne peut obliger un professionnel à modifier ou restreindre la période de vacances qu'il a déjà approuvée.
- 8-4.06 Malgré les clauses 8-4.04 et 8-4.05, le Collège peut, après entente avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour les vacances. Toute décision du Collège doit se prendre avant le 1er mai de l'année en cause.
- 8-4.07 Toute absence avec maintien du traitement est considérée comme du service continu pour le calcul des vacances.
- 8-4.08 Tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 8-4.11. Toutefois, conformément à l'article 8-6.00, le congé de maternité (clause 8-6.05) et les congés prévus aux clauses 8-6.14, 8-6.18 et 8-6.22 n'affectent pas la durée des vacances.



8-4.09 Un professionnel incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser le Collège avant la date fixée pour sa période de vacances.

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

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

8-4.10 Le professionnel à l'emploi d'un Collège au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention 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 de la présente convention, continue de bénéficier d'un tel nombre de jours de vacances, et ce, pour la durée de la présente convention; toutefois, en aucun cas, le nombre de jours de vacances annuelles ainsi maintenu ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.

8-4.11 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: sept (7) jours 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 ou d'un enfant: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: trois (3) jours consécutifs si le défunt résidait au domicile. Le jour des funérailles, si le défunt ne résidait pas au domicile;
- f) le jour du déménagement;
- g) tout professionnel mis en quarantaine par une autorisation médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;
- h) tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible qui oblige un professionnel à s'absenter de son travail: le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec le professionnel.

- 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 8-14.00 de la présente convention et ce, après avis au Collège.
- 8-5.04 Le professionnel qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement. Dans le cas où le professionnel agit comme témoin expert, il 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;
  - 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 parentauxI - 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 salarié du secteur public ou parapublic.
- 8-6.03 Le Collège ne rembourse pas à la salariée professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée professionnelle excède une fois et demie le maximum assurable.
- 8-6.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée ou le salarié professionnel un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

II - Congé de maternité

- 8-6.05 La salariée professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de 8-6.07, doivent être consécutives.

La salariée 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.

La salariée professionnelle qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

8-6.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

8-6.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8-6.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée professionnelle doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date de son 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 salariée professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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

8-6.09 La salariée professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service <sup>(1)</sup> 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 8-6.12:

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

- 8-6.09 (Suite)
- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% <sup>(1)</sup> de son traitement hebdomadaire de base; <sup>(2)</sup>
- 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 salariée 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.
- De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée professionnelle continue de recevoir, pour la période équivalente aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

(1) 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée 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.

(2) On entend par "traitement de base", le traitement régulier de la salariée professionnelle incluant, les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- 8-6.09 (Suite)
- d) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 8-6.07, le Collège verse à la salariée professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.
- e) Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la salariée 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 salariée professionnelle démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la salariée 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 son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.



Cas non admissibles à l'assurance-chômage

8-6.10 La salariée professionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée 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 l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) 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 salariée professionnelle à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit de recevoir 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 trois (3) 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 dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement  
ou
- iii) 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 salariée professionnelle à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

8-6.11 Dans les cas prévus par les clauses 8-6.09 et 8-6.10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée professionnelle est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée professionnelle éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. au Collège au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales) 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 de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
  - 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.
- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée 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.

8-6.11 d) Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux de traitement ou des échelles, 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.

8-6.12 L'allocation de congé de maternité<sup>(1)</sup> versée par les centres de Main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 8-6.09.

8-6.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 8-6.14 de la présente section, la salariée 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
- accumulation de l'expérience
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

La salariée 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 de ce congé, elle avise par écrit son Collège de la date du report.

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

8-6.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée professionnelle a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces extensions, la salariée professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

8-6.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8-6.16 Le Collège doit faire parvenir à la salariée professionnelle, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée 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 8-6.31.

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

8-6.17 Au retour du congé de maternité, la salariée professionnelle reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

8-6.18 La salariée professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, 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.

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée 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 salariée professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée 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 salariée professionnelle enceinte.

La salariée professionnelle qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans ce cas, la réaffectation est possible malgré les autres dispositions de la convention collective relatives aux mouvements de personnel, et ce, pour la durée de la réaffectation. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de

8-6.18  
(Suite)

l'accouchement. La salariée professionnelle qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son Collège, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

Autres congés spéciaux

8-6.19

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (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 légalement 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

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 8-6.17 de la section II. La salariée professionnelle visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) de la clause 8-6.19 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement.

IV -- Autres congés parentauxCongé de paternité

- 8-6.21. Le salarié 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 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

- 8-6.22
- a) La salariée ou le salarié professionnel qui adopte légalement un enfant 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.
  - b) La salariée et le salarié professionnel qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 8-6.23 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 8-6.22, a), la salariée ou le salarié professionnel reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.
- 8-6.24 La salariée ou le salarié 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.

8-6.24 (Suite) La salariée ou le salarié professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

8-6.25 Le congé pour adoption prévu à la clause 8-6.22 a) peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la salariée ou le salarié professionnel en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

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

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

8-6.26 a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée professionnelle en prolongation de son congé de maternité, au salarié 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.



8-6.26  
(Suite)

- b) La salariée ou le salarié 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.

Le Collège et la salariée ou le salarié professionnel conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

A défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, la salariée ou le salarié professionnel a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans.

A défaut d'entente sur la répartition de ces jours, le Collège effectue cette répartition.

- c) La salariée ou le salarié 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.

8-6.27

- a) Au cours du congé sans traitement, la salariée ou le salarié professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en n'en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
- b) Au cours du congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié professionnel accumule son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, est considéré à temps partiel aux fins des avantages prévus à la clause 2-1.03.

8-6.28

La salariée ou le salarié professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

- 8-6.29 Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié professionnel a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective.

Dispositions diverses

- 8-6.30 Les congés visés à la clause 8-6.22, au premier alinéa de la clause 8-6.24 et au premier alinéa de l'article 8-6.26, 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 six (6) mois à l'avance.
- Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.
- 8-6.31 Le Collège doit faire parvenir à la salariée ou au salarié professionnel, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.
- La salariée ou le salarié 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 à la clause 8-6.31.
- La salariée ou le salarié professionnel qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.
- 8-6.32 La salariée ou le salarié 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. A défaut de quoi il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.

8-6.32  
(Suite)

La salariée ou le salarié 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

La salariée ou le salarié professionnel qui prend le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.22 a) de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.13 en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et à la clause 8-6.17 de la section II.

8-6.34

La salariée professionnelle qui bénéficie d'une prime de rétention en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée 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 de rétention.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 8-6.22 a) a droit à 100% de la prime de rétention durant son congé pour adoption.

Article 8-7.00 / Congé sans traitement

8-7.01 Après en avoir avisé le Collège dans un délai de quinze (15) jours ouvrables pour un congé d'un (1) mois ou moins ou dans un délai de quarante (40) jours ouvrables pour un congé de plus d'un (1) mois, le professionnel peut prendre un congé sans traitement.

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

8-7.02 Le Collège peut, à la demande du professionnel, transformer temporairement son poste en un poste à demi-temps avec demi-traitement après entente entre le professionnel et le Collège. Dans ce cas, ce poste demeure un poste à temps complet aux fins d'application de la présente convention.

8-7.03 Le professionnel bénéficiant d'un congé à demi-temps avec demi-traitement est considéré avoir le statut de professionnel à temps partiel aux fins des avantages prévus à la clause 2-1.03.

8-7.04 Le professionnel visé aux clauses 8-7.01, 8-7.02 et 8-7.03 bénéficiant d'un congé sans traitement peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite prévus à la présente convention à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent.

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

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

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

8-7.05 La durée d'un tel congé sans traitement est d'une durée maximale de douze (12) mois.

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

8-7.06 Le professionnel reprend son poste à la date fixée lors de son départ ou plus tôt moyennant un avis écrit préalable d'au moins deux (2) mois.

8-7.07 Aux fins d'application du présent article, la clause 8-7.01 n'a pas pour objet de permettre à un professionnel de quitter son emploi de façon temporaire pour occuper un autre emploi à moins que celui-ci puisse être considéré comme du recyclage.

Article 8-8.00 Congés pour activités professionnelles

8-8.01 Sur demande écrite au Collège, le professionnel bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

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

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

8-8.02 Sur demande écrite au Collège, le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire, gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) ou reconnu d'intérêt public, bénéficie d'un congé sans traitement pour une période d'une durée maximum de deux (2) ans. Le Collège ne peut refuser un tel congé sans motif raisonnable.

Ce congé n'est pas renouvelable pour la durée de la convention, à moins d'entente contraire entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

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

8-8.03 Le professionnel visé à la clause 8-8.02 peut bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention à la condition, le cas échéant, que les polices maîtresses ou les lois le permettent. Toutefois, lorsque le Collège doit assumer un coût pour ces avantages sociaux, il peut exiger que l'organisme concerné en assure le remboursement.

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

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

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

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

8-8.04 Sur demande écrite au Collège, un professionnel peut bénéficier d'un congé s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commission de la Direction générale de l'enseignement collégial ou de toute autre commission du même ordre dans le secteur de l'éducation.

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

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

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

8-8.05 Dans les cas prévus au présent article, lorsqu'il y a un congé avec traitement accordé par le Collège et que le professionnel reçoit une rémunération ou des honoraires pour ces activités, le Collège a droit d'exiger que l'organisme concerné lui remette cette rémunération ou ces honoraires jusqu'à concurrence du traitement du professionnel versé pour la période correspondante.

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

Article 8-9.00 Congé pour charge publique

8-9.01 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.

8-9.02 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 (poste de professionnel à combler) 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.

8-9.03 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. En conséquence, les dispositions du deuxième paragraphe de la clause 8-9.02 s'appliquent.

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.



- 8-9.04 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 discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00 et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que le professionnel prenne un congé sans traitement.
- 8-9.05 Le professionnel visé aux clauses 8-9.01, 8-9.02 et 8-9.03 bénéficiant d'un congé sans traitement peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite prévus à la présente convention à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent.
- Si le professionnel décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, il doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre le professionnel et le Collège.
- A défaut par le professionnel de se conformer à l'entente intervenue avec le Collège, ce dernier est dégagé de toute responsabilité.
- Quant au régime de retraite, le professionnel pourra se prévaloir des dispositions de la loi.
- 8-9.06 Le Collège reconnaît au professionnel le droit d'être nommé sur une commission d'enquête gouvernementale et le professionnel ainsi choisi bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 8-9.07 Les clauses 8-9.01, 8-9.02, 8-9.03, 8-9.04 et 8-9.06 peuvent être remplacées dans le cadre de la procédure pour les arrangements locaux prévue à l'article 2-3.00 de la présente convention.

Article 8-10.00 Responsabilité civile

8-10.01 Le Collège s'engage à prendre fait et cause de tout professionnel dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

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

8-10.02 Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, le Collège dédommage tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si le professionnel a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le professionnel, la compensation sera égale à la perte effectivement subie par le professionnel.

8-10.03 Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que le professionnel n'ait fait preuve de négligence grossière, le Collège ne peut exiger de remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par le professionnel dans le cadre d'activités reliées à ses fonctions.

Article 8-11.00 Pratique et responsabilité professionnelle

- 8-11.01 Tout document préparé par un professionnel, dans l'exercice de ses fonctions, ou sous sa direction, doit être signé par lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité du Collège. Si le Collège publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document signé par le professionnel, le nom de l'auteur, son titre professionnel et le Collège où il exerce ses fonctions seront indiqués sur tel document.
- 8-11.02 Malgré la clause 8-11.01 aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'il a signé et qu'il croit exact sur le plan professionnel.
- 8-11.03 Si le Collège publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce professionnel.
- 8-11.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.
- 8-11.05 Les parties reconnaissent comme base de l'action professionnelle les principes énoncés par les codes d'éthique des corporations inscrites au Code des professions de la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.

- 8-11.06 Le Collège ne peut obliger un professionnel à identifier les personnes qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles ce professionnel a rédigé un rapport.
- 8-11.07. Lorsqu'un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qu'il prévoit devoir invoquer son secret professionnel, il peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par le Collège.
- 8-11.08 Aucune plainte portée contre un professionnel ne peut être considérée à moins qu'elle ne soit formulée par écrit, signée, portée à l'attention du professionnel. Le Collège en informe par écrit le Syndicat. Toutefois, le contenu de la plainte n'est transmis au Syndicat que sur l'autorisation écrite du professionnel.
- Le professionnel peut contester par écrit le bien-fondé de cette plainte. Cette contestation est versée au dossier du professionnel si la plainte est aussi versée au dossier du professionnel. Toute plainte et toute contestation sont retirées du dossier dans les six (6) mois de leur dépôt.
- 8-11.09. Le Collège fournit aux professionnels des lieux de travail qui sont compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées.
- 8-11.10 Les activités professionnelles du professionnel ne doivent comprendre aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail.

Article 8-12.00 Evaluation des activités professionnelles

- 8-12.01 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.
- 8-12.02 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 8-13.00 Frais de déplacement

8-13.01 Les frais de transport et tous les autres frais encourus lors des déplacements des professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes convenues entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

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

8-13.02 Le professionnel n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans des déplacements pour le compte du Collège.

Article 8-14.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitementI - DISPOSITIONS GENERALES

8-14.01 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.

8-14.02 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.

8-14.02 (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.

8-14.03 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.

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.



8-14.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours<sup>(1)</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que 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.

8-14.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le professionnel lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

---

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

- 8-14.06 a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention 1979-1982 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Collège et le professionnel continuant à contribuer à ces régimes selon les stipulations de la convention 1979-1982.

De plus, tel régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente 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 présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

- 8-14.07 En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

II - COMITE PARITAIRE

- 8-14.08 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.
- 8-14.09 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 présente 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.
- 8-14.10 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 tribunal d'arbitrage.
- 8-14.11 Si la partie syndicale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires d'assurances collectives, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant:
- a) l'information aux nouveaux professionnels;
  - b) l'inscription des nouveaux professionnels;
  - c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
  - d) la déduction des primes et leur remise à l'assureur sur présentation d'une facture de la part de l'assureur;
  - e) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines demandes de prestations.

8-14.11 Ce ou ces régimes devront faire l'objet d'une  
(Suite) facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un  
groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

8-14.12 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.

8-14.13 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.

8-14.14 Le Comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties négociantes, au Comité paritaire, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

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

8-14.15 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.

8-14.16 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.

8-14.17 Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au ministère de l'Éducation 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 de l'Éducation ont droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

8-14.18 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.

8-14.19 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 - REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

8-14.20 Le professionnel à temps complet, visé à l'alinéa a) de la clause 8-14.01, 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 8-14.01 de la présente convention.

8-14.21 La clause 8-14.20 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 8-14.20, lorsque telle assurance-vie découle d'un régime collectif d'assurance-vie auquel le Collège contribue.

IV - REGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

8-14.22 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.



8-14.23 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: 45 \$ par année;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: 18 \$ par année;
- 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 du 2 avril 1983 sous réserve des montants déjà engagés en vertu de la convention collective précédente.

8-14.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 45 \$ et 18 \$ 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.

8-14.25 Les prestations d'assurance-maladie sont déductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

- 8-14.26 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.
- 8-14.27 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) subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
  - c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

- 8-14.28 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

- 8-14.29 Subordonnément 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;

- 8-14.29 (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.

8-14.30 Le traitement du professionnel, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-14.29, est le traitement qu'il recevrait s'il était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas du professionnel à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche le professionnel pour sa semaine régulière de travail.

Malgré ce qui précède, 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.

8-14.31 Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.), ou au Régime de retraite des enseignants (R.R.E.), ou au Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.), selon le régime le régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 8-14.29, 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.

8-14.32 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, 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.

- 8-14.32 b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante:

Le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 8-14.29 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.

- 8-14.33 Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Le professionnel reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100%) du salaire 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.

8-14.33 b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la  
(Suite) Commission de la santé et de la sécurité du travail  
du Québec est rendue avant la fin des périodes pré-  
vues aux paragraphes b) et c) de la clause 8-14.29,  
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 8-14.29 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 acci-  
dents du travail 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 dédui-  
sant de son salaire 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.

- 8-14.33 d) Pendant la période où les prestations sont versées  
(Suite) 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, 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 salaire 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.

8-14.34 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.

8-14.35 Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de 1/260e du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine régulière de travail.



8-14.36 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.

8-14.37 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.

8-14.38 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.

8-14.39 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.

- 8-14.40 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 8-14.29 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 relocalisé 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.

8-14.41 Si un professionnel devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon 8-14.40 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 8-14.40 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.

8-14.42 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.

8-14.43 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle un professionnel a droit soit à la prestation prévue à la convention collective précédente, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 8-14.29 de la présente convention, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles le professionnel peut avoir droit selon les dispositions de la clause 8-14.29 de la présente convention. Les professionnels invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention 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 8-14.40 s'appliquent.

8-14.44 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.).

8-14.45 Les jours de congés-maladie monnayables, prévus à la clause 8-14.44 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 maternité (y compris la prolongation du congé de maternité), ainsi que pour la prolongation du congé d'adoption conformément à l'article 8-6.00.

Les jours de congés-maladie monnayables prévus à la clause 8-14.44 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.

8-14.46 Les jours de congés-maladie au crédit d'un professionnel à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent à son crédit et, par la suite, les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

8-14.47 L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 8-14.40 de la présente convention;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les jours non monnayables au crédit du professionnel.

Article 8-15.00 Hygiène et sécurité

8-15.01 En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et accidents de travail, le Collège s'engage à maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, le Collège s'engage à fournir gratuitement dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou par la Régie interne du Collège ou par les normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé, le bien-être et la sécurité.

8-15.02 Un professionnel qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres professionnels, soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

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

8-15.03 Le Collège fournit gratuitement à ses professionnels tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

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

8-15.04 Les professionnels ont accès aux services de santé offerts aux étudiants.

Article 8-16.00 Stationnement

8-16.01 Le Collège s'engage, dans la mesure du possible, à fournir au professionnel une place de stationnement, aux conditions fixées par le Collège, après discussion dans le cadre des procédures à l'article 4-2.00.



Article 8-17.00 Régime de retraite

8-17.01 Dans l'éventualité où, après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties patronale et syndicale négociantes conviennent d'un texte relatif aux régimes de retraite avec mention expresse qu'il doit faire partie intégrante de la convention collective, ce texte sera introduit par la suite dans la présente convention.

CHAPITRE 9-0.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGEArticle 9-1.00 Procédure de règlement des griefs

- 9-1.01 Tout grief 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 dispositions de la présente convention 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 de la convention collective 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 ceux prévus à l'article 4-2.00 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.

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 greffé 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 dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05, afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédant à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévu à la présente clause. De même, les représentants des parties négociantes peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un des modes d'arbitrage prévu au présent article mais différent de celui normalement prévu pour ce ou ces griefs.

Lors de cette rencontre, les parties négociantes peuvent convenir de procéder selon la procédure accélérée prévue à l'article 9-3.00

De plus, après avoir fait la revue des griefs entrés au rôle durant le mois précédant la rencontre, les représentants des parties négociantes peuvent faire des recommandations aux parties locales quant au règlement de certains griefs.

9-2.04 Les modes d'arbitrage prévus au présent article sont:  
(Suite)

- a) tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres;
- b) tribunal présidé par un arbitre unique.

Les griefs dont le principal objet porte sur un des sujets de la liste suivante sont soumis à un arbitre unique:

- Chap. 3-0.00 - Prérogatives syndicales
- Art. 4-1.00 - Information
- Art. 5-2.00 - Ancienneté
- Art. 6-4.00 - Calcul des années d'expérience
- Art. 6-12.00 - Versement du traitement
- Art. 8-2.00 - Heures de travail supplémentaire
- Art. 8-5.00 - Congés sociaux
- Art. 8-7.00 - Congés sans traitement
- Art. 8-9.00 - Congés pour charge publique
- Art. 8-10.00 - Responsabilité civile
- Art. 8-13.00 - Frais de déplacement
- Art. 8-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement.

Lorsque l'on procède suivant l'alinéa b) de la clause 9-2.04 devant un arbitre unique, toutes les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage régulier s'appliquent "mutatis mutandis".

De plus, au même moment, les parties peuvent, de consentement mutuel et par écrit, nommer des assesseurs à l'arbitre. Dans ce cas, celui-ci ne peut siéger et rendre une décision qu'en présence des deux (2) assesseurs, 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.

9-2.05 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 à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08 un président pour agir à ce titre sur ce tribunal d'arbitrage.

Le greffe en avise le président, 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 communiquent au greffe le nom de leur arbitre.

9-2.07 Tout arbitre nommé au tribunal d'arbitrage 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 de la présente convention sont décidés par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres dont les deux (2) arbitres nommés en vertu de la clause 9-2.06 et un président choisi parmi les personnes suivantes par le premier président:

- 9-2.08 1) Me Rodrigue Blouin (premier président)  
M. Claude Grenier  
M. Jacques Laberge  
M. Viateur Larouche  
Me Fernand Morin  
Me André Sylvestre  
M. Laurent Bélanger  
Me Serge Simard.

- 2) Les parties négociantes peuvent s'entendre pour modifier la présente liste de présidents.

Toutefois, dans les cas d'un grief de classification tel que prévu à la clause 6-1.04, le tribunal saisi de ce grief est présidé par un arbitre unique 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 de la présente convention. A défaut d'entente, le Code du travail s'applique.

- 9-2.09 Lorsque les parties négociantes ont convenu de procéder devant un arbitre unique, ce dernier est nommé par le premier président parmi la liste prévue à la clause 9-2.08.

- 9-2.10 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 dispositions de la convention collective, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque président prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant le premier président, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention collective, l'équité et la bonne conscience. Par la suite, il reçoit au début de chaque arbitrage les mêmes serments ou les mêmes engagements sur l'honneur des deux autres membres du tribunal qui préside.

- 9-2.11 Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.12 Si un arbitre n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'un arbitre n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, le président du tribunal d'arbitrage le nomme d'office.
- 9-2.13 Le président seul ou avec l'arbitre d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de rendre des décisions sauf si un (1) arbitre, 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.
- 9-2.14 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.15 Le tribunal d'arbitrage ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.



- 9-2.16 Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires.
- 9-2.17 Le tribunal d'arbitrage, 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 de la convention collective.
- 9-2.18 Le tribunal saisi du grief prévu à la clause 6-1.04 a la juridiction mentionnée à la clause concernée. A cet effet, le tribunal d'arbitrage réfère au plan de classification. Si le plan de classification est en contradiction avec les dispositions de la présente convention, ces dernières prévalent.
- 9-2.19 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut se prononcer de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision du Collège ou,
  - b) en réinstallant le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la mesure disciplinaire, déduction faite de toute rémunération qu'il a pu recevoir pendant la période de la suspension ou du congédiement ou,
  - c) en réduisant la mesure, auquel cas il peut ordonner le remboursement du traitement aux conditions énoncées au paragraphe précédent.

- 9-2.20 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.
- 9-2.21 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 le tribunal 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 tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Le tribunal 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.
- 9-2.22 Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager le plaignant pour compenser les torts qu'il a subis.
- 9-2.23 Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.
- 9-2.24 Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, le tribunal d'arbitrage 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 et le Ministère. Le tribunal fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.
- 9-2.25 Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Elles ont lieu au Collège à moins d'entente entre les parties. Le tribunal d'arbitrage peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.26

- a) Le tribunal d'arbitrage 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 président 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.
- c) Le paragraphe b) de la présente clause ne s'applique pas dans le cas d'un président qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence pour fins de signature auprès du greffé.

9-2.27

- a) La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée par chacun des membres.

Tout membre dissident sur la sentence, ou partie de celle-ci peut faire un rapport distinct. La sentence du tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire.

- b) Le président dépose deux (2) copies signées du projet de sentence au greffe qui se charge de recueillir la signature des deux (2) autres membres du tribunal d'arbitrage. Le greffe fait parvenir copie de la sentence aux organismes mentionnés à la clause 9-2.03.

Si un membre refuse ou néglige de signer un projet de sentence dans les trente (30) jours de son envoi par le greffe, le greffier en chef en informe le président du tribunal d'arbitrage. Ce dernier doit alors en faire mention dans la sentence et celle-ci a le même effet que si elle avait été signée par tous.

9-2.27 (Suite) c) En tout temps, avant sa sentence finale, un tribunal d'arbitrage peut rendre toute décision interlocutoire qu'il croit juste et utile.

d) La sentence du tribunal 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.

9-2.28 En tout temps, avant que le président du tribunal d'arbitrage 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 cégéps et le Ministère peuvent intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

9-2.29 A la demande d'une partie, le président du tribunal d'arbitrage peut assigner un (1) 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.

9-2.30 Une partie peut exiger les services d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement sur bande magnétique ou autrement, des auditions du tribunal. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

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

- 9-2.31 Les frais et honoraires des présidents sont à la charge du Ministère.
- 9-2.32 Les arbitres sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.
- 9-2.33 Les frais du greffe et les salaires du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.
- Les honoraires des présidents ne sont versés qu'après dépôt au greffe des deux (2) copies signées du projet de sentence.
- 9-2.34 Les séances des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties et ce, sans frais de location.
- 9-2.35 Le président du tribunal d'arbitrage communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.
- 9-2.36 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, le tribunal a l'autorité nécessaire pour statuer sur ce grief à la condition que le Syndicat le maintienne.

Article 9-3.00 Arbitrage sommaire

- 9-3.01 Après entente entre les parties provinciales dans le cadre de l'article 9-2.04, un grief référé à l'arbitrage sommaire est entendu par un arbitre unique selon la procédure prévue au présent article.
- 9-3.02 L'arbitre à qui est référé un grief, dans le cadre de la procédure sommaire doit déposer deux (2) copies signées de sa sentence au greffe dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Le greffe se charge par la suite de faire parvenir la sentence aux parties concernées.
- 9-3.03 L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse en disposer sur le champ; dans un tel cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.
- 9-3.04 La sentence de l'arbitre doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Telle sentence ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.
- 9-3.05 Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent "mutatis mutandis" à la procédure d'arbitrage sommaire prévue au présent article, à l'exception des clauses 9-2.06, 9-2.08, 9-2.12, 9-2.26, 9-2.27 a) et b), 9-2.28, 9-2.30 et 9-2.32.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GENERALESArticle 10-1.00 Dispositions finales

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

Article 10-2.00 Impression de la convention

- 10-2.01 La partie patronale négociante s'engage à faire imprimer la présente convention et à en remettre une copie à chacun des membres des syndicats à qui elle s'applique.
- 10-2.02 Une traduction anglaise de la présente convention 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. Le texte français est le seul texte officiel pour fins d'interprétation.



Article 10-3.00 Entrée en vigueur

10-3.01 La présente convention collective entre en vigueur le 2 avril 1983. Elle n'a d'effet qu'à compter de cette date sauf dispositions à l'effet contraire.

Article 10-4.00 Durée de la convention

10-4.01 La présente convention demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985.

Article 10-5.00 Autres conditions de travail

10-5.01 A défaut par le Syndicat ou par des regroupements de professionnels constitués en vertu de dispositions de la convention collective de désigner leurs représentants sur des comités ou commissions pour lesquels il est prévu à la convention que des professionnels en sont membres, le Collège peut procéder.

A défaut par les professionnels membres de ces comités ou commissions de s'acquitter des fonctions qui y sont prévues, à moins que la convention collective ne pourvoie déjà à cette éventualité, le Collège peut également procéder.

10-5.02 A défaut par la partie syndicale négociante de désigner ses représentants sur les comités ou commissions où il est prévu qu'elle doit avoir des membres, ou à défaut par ces représentants de s'acquitter de leurs fonctions, la partie patronale négociante peut procéder.

10-5.03 Dans tous les cas où l'expression "signature de la convention collective" est utilisée dans la présente convention, il faut lire "date d'entrée en vigueur de la convention collective".

10-5.04 Lorsqu'un professionnel se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles définies par cette convention, il peut formuler un grief si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe au Collège.

ANNEXE "A"FRAIS DE DEMENAGEMENT

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

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

1.03 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;

- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de déplacement et de séjour 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 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 toutefois 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 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 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 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 a) Le nouveau Collège paie au professionnel qui doit vendre sa maison (résidence principale) les frais de courtage, sur présentation des documents suivants:
- le contrat avec l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
  - le contrat de vente;
  - le compte d'honoraires de l'agent d'immeubles;
- b) Le nouveau Collège paie au professionnel qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de son affectation, les frais d'actes notariés que le professionnel doit payer;
- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;
- d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire au coût réel, le cas échéant.

1.11 Lorsque la maison du salarié, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié 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 salarié 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 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 salarié et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13 A la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et, que la famille du salarié marié ne soit pas relocalisée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport du salarié 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

Dans le cas où le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter au salarié 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 relocalisé, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.



ANNEXE "B"

LISTE DE LA ZONE A LAQUELLE EST RATTACHE CHAQUE  
COLLEGE AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITE D'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE D'EMPLOI

<u>COLLEGES</u>	<u>AUTRES COLLEGES DE LA ZONE</u>
AHUNTSIC	St-Jérôme, Montmorency, Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, Edouard-Montpetit, St-Lambert
ALMA	Jonquièrè
ARVIDA	Jonquièrè, Chicoutimi
ANDRE-LAURENDEAU	St-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, St-Lambert, Montmorency, Lionel-Groulx
BOIS-DE-BOULOGNE	St-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, St-Lambert
BOURGCHEMIN	St-Hyacinthe, Edouard-Montpetit, St-Lambert
DRUMMONDVILLE	-
ST-HYACINTHE	Edouard-Montpetit, St-Lambert, Bourgchemin
SOREL-TRACY	-
LENNOXVILLE	Sherbrooke
ST-LAMBERT	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, St-Hyacinthe, St-Jean-sur-Richelieu, Bourgchemin
ST. LAWRENCE	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Jonquièrè, Arvida
MINGAN	-
MANICOUAGAN	-
DAWSON	Ile de Montréal*, St-Jean-sur-Richelieu, St-Lambert, Montmorency, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx
EDOUARD-MONTPETIT	Ile de Montréal*, Montmorency, St-Hyacinthe, St-Lambert, St-Jean-sur-Richelieu, Bourgchemin
F.-X.-GARNEAU	Région de Québec**

GASPESIE	-
JOHN ABBOTT	Valleyfield, St-Lambert, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE	-
JONQUIERE	Chicoutimi, Arvida, Alma
LA-POCATIERE	-
LEVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, St-Jérôme, Ile de Montréal*
MAISONNEUVE	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, St-Jean-sur-Richelieu, St-Lambert, Lionel-Groulx
MATANE	-
MONTMORENCY	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, St-Lambert
NORD-OUEST	-
OUTAOUAIS	-
RIMOUSKI	-
RIVIERE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Ile de Montréal*, St-Lambert, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
ST-FELICIEN	-
SAINTE-FOY	Région de Québec**
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	St-Lambert, Edouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
ST-JEROME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, St-Laurent, Vanier
ST-LAURENT	Ile de Montréal*, Montmorency, St-Lambert, Edouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
SHAWINIGAN	Trois-Rivières

SHERBROOKE	Lennoxville
GRANBY	-
REGION DE L'AMIANTE	-
TROIS-RIVIERES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, St-Lambert, Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX-MONTREAL	Ile de Montréal*, St-Lambert, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx, 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, Ste-Foy, Lévis-Lauzon, St. Lawrence

ANNEXE "C"

Les griefs qui ont été portés à l'arbitrage selon les dispositions de la convention collective 1979-1982 applicables aux professionnels du Collège John Abbott, seront décidés conformément à cette convention collective, mais par un tribunal présidé par l'une des personnes dont le nom apparaît à la clause 9-2.08 de la convention collective sauf si un président avait déjà été saisi de cet arbitrage.

ANNEXE "D"

Le Gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par le Collège en vertu de la section II 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.

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

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

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

ANNEXE "E"LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. Rachat d'un congé sans solde

- 1.1 Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: "dans l'année du congé sans solde". De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.
- 1.2 Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente jours consécutifs de calendrier.

2. Congé de maternité

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la loi. L'employé est cependant tenu d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

3. Désexualisation

Les tableaux des taux des primes des annexes 1 et 1.1 sont modifiés pour établir un seul taux pour les deux sexes.

#### 4. Remise de contributions déjà remboursées

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou a été congédiée suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ses années de service avant sa démission ou son congédiement, pour fins d'ancienneté.

#### 5. Indexation de certains bénéficiaires

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime. Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

#### 6. Représentation à la C.A.R.R.

6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le Gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

- a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;
- b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Éducation, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c. 14) et les associations de salariés reconnus ou accrédités en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c. 15);

c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.

6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs fonctions respectives sont assumées par le comité de retraite.

6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel, en regard de l'administration des régimes de retraite du R.R.E., R.R.F. et R.R.E.G.O.P. et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.

6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.

6.5 Tout participant au R.R.E.G.O.P. a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentant les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le Gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite, ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du R.R.E.G.O.P. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le Gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.



7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

8. Modifications du régime

Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au R.R.E.G.O.P. ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR.

(signé) Yves Bérubé

ANNEXE "F"

Les parties à la présente convention collective conviennent que la politique existante à la date d'accréditation quant au nombre d'heures de travail par semaine pour le professionnel est maintenue pour la durée de la présente convention à moins d'une demande à l'effet contraire faite par le Syndicat.

Malgré la clause 8-2.01, sont considérées comme des heures de travail supplémentaires, toutes les heures de travail faites à la demande du Collège ou autorisées par son représentant, en dehors de l'horaire régulier du professionnel concerné ou lors d'un jour férié, et ce, en sus du nombre d'heures de travail par semaine prévu au paragraphe précédent.