

ENTENTE NATIONALE 2002-2003

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

**LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)**

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

**RELATIVEMENT À L'ENTENTE DU 1^{ER} MAI 2000 ENTRE LE CPNC ET L'ASPPCQ,
PROLONGÉE LE 28 JUIN 2002 ET ADAPTÉE LE 3 AVRIL 2003
AUX MODALITÉS DE L'ORGANISATION SYNDICALE DU SPGQ**

SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (L.R.Q., C. R-8.2)

Version administrative

P R É A M B U L E

La Fédération des cégeps et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ont convenu de la production d'un texte unique contenant l'ensemble des dispositions nationales et locales, à savoir :

- a) l'entente nationale du 1^{er} mai 2000 entre le CPNC et l'ASPPCQ, prolongée le 28 juin 2002 et adaptée le 3 avril 2003 aux modalités de l'organisation syndicale du SPGQ par lettres d'entente entre le CPNC et le SPGQ;
- b) en ce qui concerne la matière Grief et Arbitrage, la Fédération des cégeps et le SPGQ font aux parties locales la recommandation figurant à l'annexe « P » du présent texte;
- c) les dispositions relatives aux autres matières de l'Annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) adaptées aux modalités de l'organisation syndicale du SPGQ le 25^e jour du mois d'avril 2003; celles-ci sont précédées du préambule suivant :

« Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales. »

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

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

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

5

Article 2-1.00 - Champ d'application	5
Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties négociantes.....	7
Article 2-3.00 - Non-discrimination.....	9
Article 2-4.00 - Accès à l'égalité	10

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES.....

12

Article 3-1.00 - Régime syndical	12
Article 3-2.00 - Déléguée ou délégué syndical	13
Article 3-3.00 - Libérations pour activités syndicales nationales	14
Article 3-4.00 - Cotisation syndicale	16
Article 3-5.00 - Activités syndicales locales.....	17
Article 3-6.00 - Droit de réunion, affichage et distribution	18

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION.....

19

Article 4-1.00 - Information transmise par le Ministère	19
Article 4-2.00 - Comité de relations de travail (CRT)	22
Article 4-3.00 - Activités éducatives et professionnelles.....	25
Article 4-4.00 - Commission pédagogique	26

CHAPITRE 5 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....

27

Article 5-1.00 - Permanence	27
Article 5-2.00 - Ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi	29
Article 5-3.00 - Poste de personne professionnelle à combler.....	34
Article 5-4.00 - Surplus de personnel	39
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi	45
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi	48
Article 5-7.00 - Bureau de placement	52
Article 5-8.00 - Mobilité du personnel.....	54
Article 5-9.00 - Projet spécifique de plus de six (6) mois.....	56
Article 5-10.00 - Changements administratifs	57
Article 5-11.00 - Changement technologique	58
Article 5-12.00 - Échange inter-collèges	59
Article 5-13.00 - Recyclage	61
Article 5-14.00 - Mesures disciplinaires	62
Article 5-15.00 - Mutation	65
Article 5-16.00 - Contrat à forfait	66

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT.....	67
Article 6-1.00 - Classification.....	67
Article 6-2.00 - Plan de classification.....	69
Article 6-3.00 - Classement.....	70
Article 6-4.00 - Calcul des années d'expérience.....	71
Article 6-5.00 - Reconnaissance de la scolarité.....	73
Article 6-6.00 - Avancement d'échelon.....	74
Article 6-7.00 - Traitement et échelles de traitement.....	75
Article 6-8.00 - Personne professionnelle hors échelle.....	77
Article 6-9.00 - Primes de rétention et de responsabilité.....	78
Article 6-10.00 - Rétroactivité.....	79
Article 6-11.00 - Versement de traitement.....	81
CHAPITRE 7 - ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT.....	82
Article 7-1.00 - Allocation aux fins de perfectionnement local.....	82
Article 7-2.00 - Allocation aux fins de perfectionnement provincial.....	84
Article 7-3.00 - Dispositions générales.....	85
CHAPITRE 8 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX.....	86
Article 8-1.00 - Semaine et heures de travail.....	86
Article 8-2.00 - Heures de travail supplémentaires.....	88
Article 8-3.00 - Nombre de jours fériés payés.....	89
Article 8-4.00 - Acquisition des vacances.....	90
Article 8-5.00 - Congés sociaux.....	93
Article 8-6.00 - Droits parentaux.....	95
Article 8-7.00 - Congés pour charge publique.....	111
Article 8-8.00 - Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement.....	113
Article 8-9.00 - Évaluation des activités professionnelles.....	129
Article 8-10.00 - Congé à traitement différé ou anticipé.....	130
Article 8-11.00 - Congé sans traitement.....	136
Article 8-12.00 - Congé pour activités professionnelles.....	138
Article 8-13.00 - Responsabilité civile.....	140
Article 8-14.00 - Pratique et responsabilité professionnelles.....	141
Article 8-15.00 - Frais de déplacement.....	143
Article 8-16.00 - Hygiène et sécurité.....	144
Article 8-17.00 - Stationnement.....	145
CHAPITRE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE SUR LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE....	146
Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs.....	146
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage.....	148
Article 9-3.00 - Autres procédures.....	154

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 157

Article 10-1.00 - Dispositions finales 157
Article 10-2.00 - Impression de l'entente 158
Article 10-3.00 - Entrée en vigueur et durée..... 159

ANNEXES

ANNEXE « A » FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT 160
ANNEXE « B » LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE
AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI
ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI 164
ANNEXE « C » GRIEFS PORTÉS À L'ARBITRAGE 168
ANNEXE « D » CAS SPÉCIAUX 169
ANNEXE « E » ÉTABLISSEMENT PRÉVU À LA CLAUSE 3-2.03 170
ANNEXE « F » CLASSIFICATION - CAS PARTICULIERS DE LA CONSEILLÈRE
OU DU CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES ET DE L'ANIMATRICE
OU DE L'ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES 171
ANNEXE « G » CLASSIFICATION - CAS PARTICULIER DE LA OU DU REGISTRAIRE 172
ANNEXE « H » ÉCHELLES DE TRAITEMENT - COLLÈGES 173
ANNEXE « I » PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES 176
ANNEXE « J » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU VERSEMENT DU 1 % 182
ANNEXE « K » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME
D'ARBITRAGE..... 183
ANNEXE « L » COMITÉ NATIONAL SUR LES FRONTIÈRES DE FONCTIONS..... 184
ANNEXE « M » DROITS PARENTAUX 185
ANNEXE « N » EFFET DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI OU DE LA LOI
SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX 186
ANNEXE « O » LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE..... 187
ANNEXE « P » ENTENTE RELATIVE À LA MATIÈRE GRIEF ET ARBITRAGE..... 205
ANNEXE « Q » PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE 206

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

. Article 1-1.00 - Définitions

1-1.01 Affectation

Poste assigné à une personne professionnelle.

1-1.02 Année de service

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

1-1.03 Année d'expérience

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

1-1.04 Classement

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

1-1.05 Classification

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

1-1.06 Collège

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

1-1.07 Conjointe ou conjoint

La personne :

a) qui est mariée avec la personne professionnelle et cohabite avec cette dernière;

ou

b) qui vit maritalement avec la personne professionnelle et que ces deux personnes sont les père et mère d'un même enfant;

ou

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec la personne professionnelle depuis au moins un (1) an.

1-1.08 Déléguée ou délégué syndical

Représentante ou représentant de l'Unité de négociation.

1-1.09 Échelon

Subdivision de l'échelle de traitement où la personne professionnelle est placée en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective.

1-1.10 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.11 Grief

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

1-1.12 Jours ouvrables

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

1-1.13 Les parties

Le Collège et l'Unité de négociation représentée par la déléguée ou le délégué syndical agissant pour et au nom du Syndicat.

1-1.14 Ministère

Le ministère de l'Éducation

1-1.15 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.16 Mutation dans le cadre de la sécurité d'emploi

Affectation d'une personne professionnelle à un autre poste du même corps d'emploi ou d'un autre corps d'emploi en vertu des dispositions de l'article 5-4.00.

1-1.17 Partie patronale négociante

La partie patronale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-1.18 Partie syndicale négociante

La partie syndicale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-1.19 Plan de classification

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

1-1.20 Poste

L'ensemble des tâches qui sont assignées à une personne professionnelle et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d'emploi. Exceptionnellement, un poste peut grouper des tâches qui se situent dans le cadre général défini pour deux corps d'emploi différents. Sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, chaque personne professionnelle régulière est titulaire d'un poste.

1-1.21 Poste vacant

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

1-1.22 Personne professionnelle

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

1-1.23 Personne professionnelle à temps complet

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

1-1.24 Personne professionnelle à temps partiel

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

1-1.25 Personne professionnelle occasionnelle

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

1-1.26 Personne professionnelle régulière

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

1-1.27 Personne professionnelle temporaire

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

1-1.28 Personne professionnelle temporaire chargée de projet

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

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

1-1.29 Personne professionnelle temporaire remplaçante

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

1-1.30 Personne professionnelle temporaire surnuméraire

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

1-1.31 Service actif

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

1-1.32 Service continu

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

1-1.33 Stagiaire

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

1-1.34 Stipulation

Une matière négociée et agréée à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-1.35 Syndicat

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

1-1.36 Traitement

Rémunération annuelle à laquelle une personne professionnelle a droit selon son échelle de traitement prévue à l'annexe « H » telle qu'établie au chapitre 6-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

1-1.37 Traitement d'un jour ouvrable

Traitement divisé par deux cent soixante (260).

1-1.38 Unité de négociation

Les personnes professionnelles, employées du Collège, salariées au sens du Code du travail, visées par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

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

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01

La convention collective s'applique aux personnes professionnelles employées par le Collège, salariées au sens du Code du travail et incluses dans l'unité de négociation conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

2-1.02

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

2-1.03

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

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

2-1.04

La personne professionnelle temporaire, remplaçante ou chargée de projet est couverte par la convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

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

2-1.05

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

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

2-1.06

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

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

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties négociantes

2-2.01

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

2-2.02

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

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

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

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

2-2.03

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

RECONNAISSANCE DES PARTIES

2-2.04

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

Le Collège reconnaît l'Unité de négociation aux fins d'application de cette convention collective.

2-2.05

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

2-2.06

Seule l'Unité de négociation est habilitée à nommer un (1) ou des professionnels sur un comité du Collège si tels professionnels représentent l'ensemble des professionnels visés par les travaux du comité, sauf si la loi ou la convention collective y pourvoit autrement.

2-2.07

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

Article 2-3.00 - Non-discrimination

2-3.01

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

2-3.02

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

HARCÈLEMENT SEXUEL

2-3.03

Le Collège et l'Unité de négociation reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

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, du personnel de soutien et des cadres.

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

Article 2-4.00 - Accès à l'égalité

2-4.01

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

2-4.02

Ce comité a pour mandat :

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

2-4.03

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

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

2-4.04

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

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

2-4.05

Les parties négociantes s'entendent pour poursuivre les objectifs suivants :

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

2-4.06

Les parties négociantes se rencontrent afin de réaliser les objectifs décrits à la clause 2-4.05. À cette fin, la partie négociante bénéficie de cinq (5) jours de libération sans perte de traitement ni remboursement par la partie syndicale pour deux (2) personnes professionnelles membres du Syndicat.

2-4.07

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

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Régime syndical

3-1.01

Toute personne professionnelle, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.

3-1.02

Toute nouvelle personne professionnelle doit signer une formule d'adhésion au Syndicat à son engagement comme condition d'emploi.

3-1.03

Toutefois, le Collège n'est pas tenu de congédier une personne professionnelle parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses rangs. Cependant, cette personne professionnelle reste soumise au paiement de la cotisation syndicale.

Article 3-2.00 - Déléguée ou délégué syndical

3-2.01

L'Unité de négociation nomme une personne professionnelle à l'emploi du Collège à la fonction de déléguée ou délégué syndical et il informe par écrit le Collège du nom de sa déléguée ou son délégué lors de sa nomination et au moment de son remplacement.

3-2.02

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

3-2.03

L'Unité de négociation peut nommer une telle déléguée ou un tel délégué et sa ou son substitut pour l'établissement mentionné à l'annexe « E ».

3-2.04

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

3-2.05

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut peut sur demande écrite de l'Unité de négociation faite cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer à des séances de formation organisées par la partie syndicale négociante. Cette demande doit faire mention de la durée, de la nature et de l'endroit de cette séance.

Aux fins de la présente clause, pour la durée de la convention, une banque de quatre (4) jours ouvrables maximum est disponible pour chaque Collège. Aux fins du présent paragraphe, une telle banque est aussi disponible pour la déléguée ou le délégué mentionné à l'annexe « E ».

Article 3-3.00 - Libérations pour activités syndicales nationales

3-3.01

Toute déléguée ou tout délégué officiel de l'Unité de négociation peut, sur demande écrite de l'Unité de négociation faite au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour assister aux réunions du Conseil de Section des Collèges.

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

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

3-3.02

Les mêmes dispositions s'appliquent aux personnes professionnelles représentant la Section des Collèges au Syndicat, à condition que ce dernier en assure le remboursement.

3-3.03

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

3-3.04

Lorsqu'une personne professionnelle est nommée pour agir comme assessseure ou assesseur, conformément à l'article 9-2.00, elle est libérée avec traitement remboursable par l'organisme concerné, moyennant une demande adressée à cette fin au Collège, cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

3-3.05

La personne professionnelle libérée en vertu de la clause 3-3.03 peut reprendre son poste :

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

3-3.06

Toute personne professionnelle appelée à exercer une fonction syndicale non électorale telle qu'elle doit obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire de plus de vingt (20) jours ouvrables, obtient sur avis adressé à cette fin vingt (20) jours ouvrables à l'avance, une libération avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Cette libération est renouvelable automatiquement après avis.

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

3-3.07

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

3-3.08

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

3-3.09

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

3-3.10

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

Article 3-4.00 - Cotisation syndicale

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

3-4.01

Le Collège prélève sur le traitement 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.

3-4.02

Pour les fins du présent article, le Syndicat indique au Collège par un avis écrit :

- a) soit le montant, soit le pourcentage (%) du traitement à prélever pour la cotisation syndicale;
- b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles sera répartie cette cotisation.

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

Le Collège transmet au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la perception, le chèque représentant les déductions ainsi que la liste des personnes, indiquant pour chacune le traitement annuel, le traitement versé à chaque période de paie, accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante ainsi que le grand total. Copie de cette liste est également transmise à l'Unité de négociation.

3-4.03

Lorsqu'une partie intéressée demande au Commissaire général du travail de statuer si une personne est ou doit être 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 3-4.00 s'appliquent à compter de cette décision.

3-4.04

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

3-4.05

Le Collège inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par un professionnel sur les relevés T-4 et les relevés 1 et 2 de l'année d'imposition.

Article 3-5.00 - Activités syndicales locales

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

3-5.01

Après avoir donné un avis à son supérieur immédiat, la déléguée ou le 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.

3-5.02

Le requérant, la déléguée ou le délégué syndical et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat après avoir donné un avis à leur 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.

3-5.03

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.

3-5.04

Tout représentant de l'Unité de négociation 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.

3-5.05

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 à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement pour participer à toute réunion de cette commission ou de ce comité.

3-5.06

Le Collège reconnaît à un maximum de deux (2) représentants de l'Unité de négociation 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 un tel officier syndical peut être rejoint.

Article 3-6.00 - Droit de réunion, affichage et distribution

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

3-6.01

L'Unité de négociation 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.

3-6.02

Le Collège met à la disposition de l'Unité de négociation un local que l'Unité de négociation peut utiliser sans frais pour fins de secrétariat.

L'ameublement de ce local est convenu par entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

3-6.03

L'Unité de négociation peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont désignés par entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

3-6.04

L'Unité de négociation peut distribuer tout document aux professionnels en les déposant à leur bureau ou en les faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche. De plus, l'Unité de négociation peut utiliser le service régulier du Collège pour la distribution interne du courrier.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information transmise par le Ministère

4-1.01

Le Ministère transmet à la demande du Syndicat les informations statistiques suivantes dans la mesure où elles sont disponibles et ce dans un délai raisonnable :

- la répartition des professionnels par Collège, en équivalent temps complet (ETC), par corps d'emploi, par secteur (régulier-adultes), selon l'échelon, le statut d'emploi, le groupe d'âge et le sexe.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

INFORMATION

4-1.02

Le Collège transmet à l'Unité de négociation, en deux 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) la date de naissance;
- c) l'état civil;
- d) le sexe;
- e) la citoyenneté;
- f) l'adresse;
- g) le numéro d'assurance sociale;
- h) le numéro de téléphone;
- i) la date d'entrée en service;
- j) le classement : échelon;
- k) le traitement;

- l) le statut : régulier, prioritaire, permanent, temporaire, remplaçant, temporaire chargé de projet, temporaire surnuméraire, à temps complet ou à temps partiel;
- m) le corps d'emploi;
- n) le service auquel elle ou il est attaché;
- o) le nombre de jours de vacances accumulés au 31 mai précédent;
- p) le nombre de jours de congés-maladie en banque au 1^{er} juillet précédent;
- q) le nombre d'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.

4-1.03

Mensuellement, le Collège informe l'Unité de négociation par écrit de toute modification apportée à la liste prévue à la clause 4-1.02.

4-1.04

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

4-1.05

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

4-1.06

Le Collège transmet à l'Unité de négociation 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 à l'Unité de négociation 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.

4-1.07

Le Collège fournit à l'Unité de négociation dans les vingt (20) jours ouvrables de leur formation ou de leur modification 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.

4-1.08

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

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

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

4-1.09

Le Collège transmet à l'Unité de négociation :

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

4-1.10

L'Unité de négociation fournit au Collège la liste de ses représentants.

4-1.11

Le Collège transmet à l'Unité de négociation dans les meilleurs délais les procès-verbaux des réunions de son Conseil d'administration.

Article 4-2.00 - Comité de relations de travail (CRT)

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

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

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

4-2.04

- a) La déléguée ou le délégué syndical 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 discuter.
- b) Le représentant du Collège peut convoquer les représentants de l'Unité de négociation en envoyant un avis écrit à la déléguée ou au délégué syndical lui indiquant le ou les sujets à discuter.
- c) La partie qui convoque transmet en même temps que l'avis écrit les documents dont elle dispose et qu'elle juge pertinents au sujet de la 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. À 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 l'Unité de négociation 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 et la durée du stage;
- b) le non-réengagement d'un professionnel régulier;
- c) toute abolition de poste;
- d) le surplus de personnel;
- e) la mutation d'un professionnel;
- 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 professionnel;
- j) la répartition des jours fériés;
- k) un congé sans traitement référé selon l'article 8-11.00;
- l) un congé sans traitement pour charge publique référé selon des dispositions nationales;
- m) les frais de déplacement;
- n) les conditions relatives au stationnement selon l'article 8-17.00.
- o) la tâche confiée pour plus de six (6) mois à un professionnel mis en disponibilité;
- p) un changement technologique;
- q) un projet d'échange inter-collèges.

4-2.07

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

4-2.08

À défaut d'une telle entente, le Collège transmet par écrit à l'Unité de négociation 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 dans des décisions impliquant d'autres catégories de personnel, le Collège bénéficie d'un délai plus long pour communiquer sa décision.

4-2.09

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

4-2.10

Avant de prendre une décision sur l'abolition d'un poste, le Collège fournit par écrit à l'Unité de négociation, au moment de la convocation, le ou les motifs qui entraînerait cette abolition ainsi que la ou les solutions qu'il entend appliquer.

4-2.11

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

Article 4-3.00 - Activités éducatives et professionnelles

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

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.

Article 4-4.00 - Commission pédagogique

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

4-4.01

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'Unité de négociation 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., c. C-29).

4-4.02

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

4-4.03

L'Unité de négociation peut faire inscrire à l'ordre du jour toute question conforme au mandat de la Commission pédagogique.

CHAPITRE 5 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 5-1.00 - Permanence

5-1.01

Le Collège évalue la personne professionnelle régulière nouvellement engagée ou nouvellement incluse dans l'unité de négociation au cours d'une première période de six (6) mois de service continu ou son équivalent pour la personne professionnelle régulière à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle concernée au cours de cette période, il doit lui donner un avis de non-réengagement au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de cette première période.

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

De même, le Collège évalue conformément aux dispositions des paragraphes précédents, la personne professionnelle temporaire remplaçante et la personne professionnelle temporaire chargée de projet engagée pour une période continue d'au moins douze (12) mois.

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

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

La durée de l'interruption du lien d'emploi de quinze (15) jours ou moins prévue à la clause 1-1.30 ne peut pas être comptée aux fins des périodes d'évaluation de la présente clause.

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

5-1.02

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

5-1.03

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

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

5-1.04

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

Article 5-2.00 - Ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi

5-2.01

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

5-2.02

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle à l'emploi du Collège, comme personne professionnelle à la signature de la convention collective, est celle acquise à cette date en vertu de la convention collective établie conformément aux dispositions de la Loi sur la diminution des coûts de main-d'œuvre dans le secteur public (L.R.Q., c. D-7).

5-2.03

À compter de la signature de la convention collective, le calcul de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle se fait de la manière suivante :

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

5-2.04

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

- a) durant les congés pour activités syndicales prévus à la convention collective;
- b) durant une période de mise en disponibilité;
- c) durant une suspension de la personne professionnelle;
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la convention collective;
- e) durant une assignation provisoire dans une autre catégorie de personnel conformément à l'article 5-8.00;
- f) durant les congés prévus aux droits parentaux;
- g) durant les congés pour activités professionnelles;
- h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;
- i) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;

- j) durant un congé sans traitement;
- k) durant la période de congé prévue à l'article 8-10.00.

5-2.05

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

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

5-2.06

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

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

5-2.07

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de vingt (20) jours ouvrables la liste d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi des personnes professionnelles couvertes par la convention collective telle qu'établie le 30 juin précédent. Une copie de cette liste est transmise à l'Unité de négociation en même temps qu'elle est affichée. Au cours de la période d'affichage, l'Unité de négociation ou toute personne professionnelle peut contester par grief l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi d'une personne professionnelle.

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

5-2.08

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

5-2.09

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

ANCIENNETÉ LOCALE

5-2.10

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.

5-2.11

L'ancienneté du professionnel à l'emploi du Collège, comme professionnel, le 14 juin 1987 est celle acquise à cette date en vertu de la convention collective 1983-1985.

5-2.12

À compter du 15 juin 1987, 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 de travail.

5-2.13

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant les congés pour activités syndicales;
- b) durant une période de mise en disponibilité;
- c) durant une suspension du professionnel;
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la présente convention;
- e) durant la première année de l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérant au Collège;
- f) durant les congés parentaux sous réserve des dispositions nationales relatives aux droits parentaux;

- g) durant les congés pour activités professionnelles;
- h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;
- i) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie industrielle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- j) durant un congé sans traitement;
- k) durant la période de congé prévue à l'article 8-10.00.

5-2.14

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

- a) durant une période de mise à pied;
- b) après la première année de l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérant au Collège;
- c) durant un congé à cause de l'exercice d'une charge publique;
- d) après l'application des dispositions de la clause 5-2.13.

5-2.15

L'ancienneté se perd :

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

5-2.16

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de vingt (20) jours ouvrables 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 à l'Unité de négociation en même temps qu'elle est affichée. Au cours de la période d'affichage, la déléguée ou le délégué syndical ou tout professionnel peut contester par grief l'ancienneté d'un professionnel.

À l'expiration de la période d'affichage, l'ancienneté devient officielle sous réserve de 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.

5-2.17

L'ancienneté du professionnel déclaré couvert 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 l'Unité de négociation. À défaut d'entente, le Collège décide et la déléguée ou le délégué syndical peut soumettre un grief.

Article 5-3.00 - Poste de personne professionnelle à combler

5-3.01

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

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

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

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

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

Sous réserve de l'application de la clause 5-6.02, lorsque le Collège décide d'effectuer un remplacement pour une période de plus de quatre (4) mois, il porte le fait à la connaissance des personnes professionnelles du Collège par voie d'affichage interne. L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et les dispositions de l'article 5-9.00 s'appliquent mutatis mutandis. Le Collège transmet une copie de cet affichage à l'Unité de négociation sans l'adresser au Bureau de placement.

5-3.02

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

À l'expiration de l'affectation temporaire, la personne professionnelle reprend son poste avec tous les droits et avantages, comme si elle ne l'avait pas quitté.

5-3.03

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

- a) d'abord à la personne professionnelle mise en disponibilité au Collège et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- b) ensuite à la personne professionnelle à temps complet mise en disponibilité par un autre Collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- c) ensuite à la personne professionnelle à temps complet mise en disponibilité par un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- d) ensuite à la personne professionnelle régulière mise à pied par le Collège;
- e) ensuite à la personne professionnelle régulière à l'emploi du Collège;
- f) ensuite à une personne professionnelle à l'emploi du Collège, sous réserve de la clause 5-5.08;
- g) ensuite à l'employée ou employé d'une autre catégorie de personnel qui serait assigné provisoirement, conformément aux clauses 5-8.08 et 5-8.09;
- h) ensuite à l'enseignante ou l'enseignant ou à l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité au Collège, dans la mesure où cette enseignante ou cet enseignant ou cette employée ou cet employé de soutien a posé sa candidature par écrit pour ce poste au Collège;
- i) ensuite à une candidate ou un candidat à l'emploi du Collège;
- j) ensuite à la personne professionnelle chargée de projet ou remplaçante sur le poste créé à partir de la charge de projet ou du poste qu'elle a occupé, conformément à la clause 5-5.08;
- k) ensuite à la personne professionnelle temporaire mentionnée à la clause 5-5.10;
- l) ensuite à la personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi dans un autre collège de la même zone telle qu'établie à la clause 5-4.10 ou à une personne professionnelle visée à la clause 8-7.02.
- m) ensuite à une personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi dans un autre collège d'une autre zone telle qu'établie à la clause 5-4.10;
- n) ensuite à toute autre candidate ou tout autre candidat qui n'est pas à l'emploi du Collège.

5-3.04

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

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

5-3.05

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

5-3.06

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

5-3.07

Dans tous les cas de poste de professionnel à combler, le Collège forme un comité bipartite de sélection sur lequel l'Unité de négociation est invitée par écrit à nommer deux (2) professionnels. Ce comité a pour fonctions :

- a) d'étudier les candidatures au poste à combler;
- b) de procéder aux entrevues nécessaires à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause des dispositions nationales;
- 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 afférent.

À défaut par les représentants de l'Unité de négociation de compléter leur travail dans le délai fixé, le Collège procède.

5-3.08

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

5-3.09

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

- a) son statut : régulier, sécuritaire, prioritaire, à temps partiel, à temps complet, temporaire remplaçant ou temporaire surnuméraire ou temporaire chargé de projet;
- b) le corps d'emploi auquel il appartient;
- c) son traitement, 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 à l'Unité de négociation une copie de ces informations de même que les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

5-3.10

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

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

5-3.11

- a) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'un professionnel temporaire surnuméraire, il doit lui donner un préavis au moins dix (10) jours ouvrables 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 dix jours (10) ouvrables.

Dans le cas d'un remplacement de trois (3) mois et plus, le Collège donne un préavis de dix (10) jours ouvrables avant la fin de son engagement.

- c) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'un professionnel temporaire chargé de projet, il doit lui donner un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.

Dans le cas d'un engagement de trois (3) mois et plus, le Collège donne un préavis de dix (10) jours ouvrables avant la fin de l'engagement.

5-3.12

Le professionnel peut mettre fin à son emploi en tout temps, moyennant un avis écrit remis au Collège, au moins vingt (20) jours ouvrables avant son départ.

5-3.13

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 telle association et est une condition du maintien du lien d'emploi.

5-3.14

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.

Sous réserve de l'application de la clause 5-6.02, lorsque le Collège décide d'effectuer un remplacement pour une période de plus de quatre (4) mois, il porte le fait à la connaissance des professionnels du Collège par 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. Dans le cas de projet spécifique d'une durée prévisible de six (6) mois ou plus, le Collège procède à l'affichage de la même façon.

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'emploi, 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.

Article 5-4.00 - Surplus de personnel

5-4.01

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

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

5-4.02

Le Collège peut déclarer une personne professionnelle régulière en surplus de personnel suite à l'abolition justifiée d'un poste due à :

- a) soit une diminution significative de la clientèle constatée le 15 octobre de l'année en cours par rapport à la clientèle du 15 octobre de l'année précédente;
- b) soit une modification des services à rendre à la clientèle;
 - i) dans ce cas, le collège peut déclarer en surplus une personne professionnelle régulière dans la mesure où il crée un nouveau poste ou comble un poste vacant;
 - ii) de plus, le Collège peut déclarer en surplus une personne professionnelle¹ régulière dans la mesure où il n'y a pas eu d'attrition (poste aboli à la suite d'une démission, retraite, décès) dans les douze (12) mois précédant l'avis transmis à l'Unité de négociation lors d'une convocation du CRT à cet effet. Le collège ne pourra procéder à une nouvelle déclaration de surplus en vertu du présent paragraphe dans les douze (12) mois qui suivent l'avis.

Lors de cette convocation de l'Unité de négociation au CRT, le Collège indique le ou les corps d'emploi visés par ce surplus, le nom de la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus, le recyclage s'il y a lieu et les autres informations pertinentes. Dans ce cas, l'alinéa b) de la clause 5-4.04 de même que la date du 15 décembre figurant à la clause 5-4.05 ne s'appliquent pas.

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

5-4.03

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

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

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

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

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

Toutefois, si un poste est ou devient vacant durant la période de déclaration de surplus, les dispositions sur la mutation prévue à la clause 5-4.04 s'appliquent.

5-4.04

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

- a) lorsque le Collège envisage un surplus de personnel, il doit convoquer l'Unité de négociation dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail en indiquant le ou les corps d'emploi visés par ce surplus, le ou les motifs justifiant la modification des services à rendre à la clientèle, le poste visé par la déclaration de surplus, le nom de la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus, la ou les mutations envisagées, le recyclage s'il y a lieu et les autres informations pertinentes;

b) afin de tenter d'éviter ou d'annuler la mise en disponibilité d'une personne professionnelle, l'ordre suivant est respecté :

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

Aux fins de l'application du présent alinéa, le Collège procède par secteur d'activités lorsqu'il s'agit des corps d'emploi de SMTE, d'analyste, d'attachée ou d'attaché d'administration, d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes, de conseillère ou conseiller à la vie étudiante;

2. si l'alinéa 1 ne s'applique pas mais qu'une personne professionnelle mise en disponibilité du Collège répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le poste vacant ou le nouveau poste, cette personne professionnelle en disponibilité obtient le poste vacant ou le nouveau poste et le Collège procède à une déclaration de surplus selon l'ordre prévu à la clause 5-4.05;
3. si les alinéas 1 et 2 ne s'appliquent pas, le Collège peut, aux conditions suivantes, procéder à la mutation d'une ou de plusieurs autres personnes professionnelles et de la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus :
 - i) la ou les personnes professionnelles concernées répondent aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le ou les postes qu'elles vont occuper;
 - ii) la ou les personnes professionnelles concernées consentent à être mutées;
 - iii) la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus répond aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emploi du poste laissé vacant par la ou les mutations de ou des personnes professionnelles concernées, et elle y est obligatoirement mutée;

4. si les alinéas 1, 2 et 3 ne s'appliquent pas, la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus, si elle est permanente, peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-13.00;
5. si les alinéas 1, 2, 3 et 4 ne s'appliquent pas, une autre personne professionnelle peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-13.00 et être mutée au poste vacant ou dans le nouveau poste à la condition que la personne professionnelle visée par la déclaration de surplus réponde aux qualifications requises prévues au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le poste laissé vacant par la mutation de la personne professionnelle concernée;
6. si les alinéas 1, 2, 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas, une personne professionnelle non qualifiée mise en disponibilité au Collège peut se voir appliquer les dispositions de l'article 5-13.00;
7. si les alinéas 1, 2, 3, 4, 5 et 6 ne s'appliquent pas, le Collège procède à la déclaration de surplus selon l'ordre de la clause 5-4.05 dans le corps d'emploi visé par l'abolition de poste;
8. ensuite la procédure normale pour combler un poste vacant s'applique.

5-4.05

Lorsque le Collège procède à une déclaration de surplus de personnel dans un ou des corps d'emploi, l'ordre suivant doit être respecté dans chacun des corps d'emploi ou dans chacun des secteurs d'activités s'il s'agit des corps d'emploi de SMTE (bibliothèque ou audiovisuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'attachée ou d'attaché d'administration (gestion de personnel ou administration) ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes (activités socioculturelles ou activités sportives) ou de conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socioculturelle, sports et plein air, vie économique) :

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

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

- b) mettre fin à l'assignation des personnes professionnelles occasionnelles;
- c) mettre fin à l'emploi des personnes professionnelles qui n'ont pas acquis la priorité d'emploi. Cette fin d'emploi prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours;

- d) mettre à pied les personnes professionnelles régulières ayant acquis la priorité d'emploi, en commençant par celle qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celle qui a le moins d'expérience, selon les critères de la convention collective; cette mise à pied prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours;
- e) mettre en disponibilité les personnes professionnelles régulières à temps complet ayant acquis la permanence et les personnes professionnelles couvertes par la clause 5-6.07, en commençant par celle qui a le moins d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi et, si cette ancienneté est égale, par celle qui a le moins d'expérience selon les critères de la convention collective; cette mise en disponibilité prend effet le 15 décembre suite à un préavis d'au moins trente (30) jours.

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

5-4.06

Une copie du préavis mentionné aux alinéas c) et d) de la clause 5-4.05 est transmise à l'Unité de négociation et au Bureau de placement.

5-4.07

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de poste vacant sous réserve de l'application de l'article 5-3.00 et ce, uniquement dans les cas de postes réguliers à temps complet;
- b) étudier les candidatures transmises par le Bureau de placement et appliquer les dispositions des articles 5-3.00, 5-5.00 ou 5-6.00, selon le cas, de la convention collective;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne professionnelle mise à pied ou mise en disponibilité par le Collège et indiquer s'il y a acceptation ou refus;
- d) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une candidate ou un candidat dont la candidature a été transmise par ce Bureau;
- e) transmettre les informations demandées par le Bureau de placement.

5-4.08

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

5-4.09

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

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

5-4.10

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

Article 5-5.00 - Priorité d'emploi

I - Personne professionnelle régulière

5-5.01

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

5-5.02

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

5-5.03

La personne professionnelle mise à pied conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans un Collège selon les dispositions de la clause 5-3.03 et elle en bénéficie :

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

5-5.04

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

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

5-5.05

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

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

5-5.06

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

II - Personne professionnelle temporaire

5-5.07

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

5-5.08

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

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

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

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

5-5.09

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

5-5.10

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

5-5.11

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

Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi

5-6.01

Le présent article s'applique à la personne professionnelle mise en disponibilité qui a acquis la permanence selon 5-1.03.

5-6.02

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

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

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

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

5-6.03

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

5-6.04

Aux fins d'application de la clause 5-6.03, lorsque le corps d'emploi du poste déclaré vacant est le même que celui de la personne professionnelle mise en disponibilité, cette dernière est réputée posséder les exigences requises pour le poste et se voit offrir ce poste, conformément aux clauses 5-3.03 et 5-3.04 et ce, sous réserve des exigences relatives à la langue d'enseignement au Collège.

Malgré ce qui précède, pour les corps d'emploi de SMTE (bibliothèque ou audiovisuel), d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'attachée ou d'attaché d'administration (gestion de personnel ou administration), d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes (activités socioculturelles ou activités sportives), de conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socioculturelle, sports et plein air ou vie économique), la personne professionnelle est réputée posséder les exigences requises lorsque son secteur d'activités est le même que celui du poste déclaré vacant.

5-6.05

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

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

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

5-6.06

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

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

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

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

5-6.07

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

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

5-6.08

Lorsqu'une personne professionnelle est replacée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur les droits suivants :

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

De plus, elle est considérée comme ayant remis sa démission à son ancien employeur.

5-6.09

Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, la personne professionnelle peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement.

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

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

5-6.10

Lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.07 b), 5-6.03 et 5-6.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, elle peut soumettre un grief à la première présidente ou au premier président prévu à la clause 9-2.08 de la convention collective. Ce grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui y donne naissance et doit être étudié par une ou un arbitre choisi par les parties négociantes ou, à défaut d'entente, nommé par la ou le ministre du Travail.

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

5-6.11

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

Article 5-7.00 - Bureau de placement

5-7.01

Lorsque la personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence est mise à pied ou mise en disponibilité, selon le cas, elle est référée au Bureau de placement.

5-7.02

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

5-7.03

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) établir et mettre à jour les listes des personnes professionnelles mises à pied et des personnes professionnelles mises en disponibilité, et les listes de postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, Unités de négociation, parties syndicales négociantes) les informations prévues au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises au remplacement des personnes professionnelles du réseau collégial;
- d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés.

5-7.04

La personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence qui doit déménager à la suite de l'application des règles apparaissant aux articles 5-5.00 et 5-6.00 bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe « A » dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ne s'appliquent pas.

5-7.05 Comité paritaire du Bureau de placement

- a) Les parties négociantes mettent sur pied un Comité paritaire qui a pour mandat :
 - 1) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
 - 2) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat en ce qui concerne le personnel des collèges.
- b) Le Comité paritaire est formé de représentantes ou représentants des parties négociantes lesquelles sont définies par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R. 8-2).

- c) Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties négociantes s'entendent pour désigner une présidente ou un président du Comité paritaire.

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

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

Article 5-8.00 - Mobilité du personnel

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

5-8.01

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

5-8.02

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

5-8.03

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

5-8.04

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

5-8.05

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

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

5-8.06

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

5-8.07

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

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

5-8.08

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

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

5-8.09

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

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

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

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

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

5-9.01

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

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

Article 5-10.00 - Changements administratifs

5-10.01

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

Article 5-11.00 - Changement technologique

5-11.01

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

5-11.02

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

Article 5-12.00 - Échange inter-collèges

5-12.01

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

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

5-12.02

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

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

5-12.03

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

5-12.04

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

5-12.05

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

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

Article 5-13.00 - Recyclage

5-13.01

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

5-13.02

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

5-13.03

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

5-13.04

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

Article 5-14.00 - Mesures disciplinaires

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

5-14.01

Au sens du présent article, les avertissements ne constituent pas une mesure disciplinaire mais sont versés au dossier ainsi que les contestations prévues à 5-14.04.

5-14.02

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

5-14.03

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 à la déléguée ou au délégué syndical. Toutefois, si le professionnel s'oppose par écrit à ce que les motifs entraînant une mesure disciplinaire soient divulgués à la déléguée ou au délégué syndical, dans ce cas, le Collège informe par écrit la déléguée ou le délégué syndical de la mesure disciplinaire.

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

5-14.04

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

5-14.05

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 porté 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.

5-14.06

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

5-14.07

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.

5-14.08

Sauf dans les cas mentionnés à 5-14.07, 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.

5-14.09

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

5-14.10

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 de la déléguée ou du délégué syndical. Copie de tel préavis est simultanément transmise à la déléguée ou au délégué syndical.

5-14.11

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 la déléguée ou le délégué syndical;
- b) d'un aveu signé en l'absence de la déléguée ou du délégué syndical mais non dénoncé par écrit par le professionnel dans les cinq (5) 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 à la déléguée ou au délégué syndical. Toutefois, si le professionnel s'oppose par écrit à ce que l'aveu soit transmis à la déléguée ou au délégué syndical, cette dernière ou ce dernier est informé de ce fait par le Collège.

5-14.12

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.

5-14.13

- 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, contributaires 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.

5-14.14

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

5-14.15

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.

Article 5-15.00 - Mutation

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

5-15.01

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.

5-15.02

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

5-15.03

Toute mutation résultant de l'application des clauses 5-15.01 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'emploi où il y a plus d'un professionnel, le Collège offre la mutation au professionnel de ce corps d'emploi 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'emploi concerné. En cas de refus des autres professionnels, le professionnel possédant le moins d'ancienneté parmi les professionnels du corps d'emploi 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'emploi de SMTE, d'attaché d'administration, d'analyste, d'animateur d'activités étudiantes.

Article 5-16.00 - Contrat à forfait

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

5-16.01

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.

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Classification

6-1.01

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

Toutefois, la personne professionnelle qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ne possède pas les qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel elle est classifiée est réputée posséder ces qualifications.

6-1.02

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

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

6-1.03

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

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

6-1.04

La personne professionnelle peut contester par grief (grief de classification) le corps d'emploi que le Collège lui a attribué, selon les dispositions du chapitre 9-0.00. L'arbitre saisi de ce grief a pour mandat de décider si le corps d'emploi attribué par le Collège correspond à celui dans lequel la personne professionnelle devait être classifiée conformément au plan de classification compte tenu des tâches qui lui sont attribuées.

6-1.05

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

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

ou

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

6-1.06

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

Article 6-2.00 - Plan de classification

6-2.01

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

6-2.02

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

6-2.03

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

6-2.04

S'il y a désaccord sur la détermination des échelles de traitement au terme des vingt (20) jours ouvrables prévus à la clause 6-2.03, et que ce désaccord est soumis par l'une des parties à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00, ces échelles de traitement sont alors déterminées par l'arbitre sur la base de celles prévues à la convention collective ou dans le secteur public pour des corps d'emploi 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'emploi ou à défaut, la sentence arbitrale qui en tient lieu, vient s'ajouter à la convention collective et en fait partie intégrante.

6-2.06

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

6-2.07

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

Article 6-3.00 - Classement

6-3.01

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

6-3.02

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

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

6-3.03

La personne professionnelle sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classée au 1^{er} échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00.

Article 6-4.00 - Calcul des années d'expérience

6-4.01

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

6-4.02

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

6-4.03

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

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

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

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

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

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

6-4.04

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

6-4.05

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

Article 6-5.00 - Reconnaissance de la scolarité

6-5.01

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

Toutefois, la maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi dans le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le plan de classification, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience pertinente.

6-5.02

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

6-5.03

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

6-5.04

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

6-5.05

Aux fins d'application du deuxième alinéa de la clause 6-5.01, la personne professionnelle qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. La présente clause a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne professionnelle.

6-5.06

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

Article 6-6.00 - Avancement d'échelon

6-6.01

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

6-6.02

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

6-6.03

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

6-6.04

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

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

6-6.05

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

Article 6-7.00 - Traitement et échelles de traitement

6-7.01 Période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999

Chaque taux et échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré², avec effet au 1^{er} janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %³.

6-7.02 Période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000

Chaque taux et échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré², avec effet au 1^{er} janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %³.

6-7.03 Période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001

Chaque taux et échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré², avec effet au 1^{er} janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %³.

6-7.04 Période du 1^{er} janvier 2002 au 31 mars 2003

Chaque taux et échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré², avec effet au 1^{er} janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %³.

6-7.05 Période commençant le 1^{er} avril 2003

Chaque taux et échelle de traitement annuel en vigueur le 31 mars 2003 est majoré², avec effet au 1^{er} avril 2003, d'un pourcentage égal à 2 %³.

6-7.06 Primes reliées aux disparités régionales

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 1999 AU 31 DÉCEMBRE 1999

Les primes en vigueur le 31 décembre 1998 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 2000 AU 31 DÉCEMBRE 2000

Les primes en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 2001 AU 31 DÉCEMBRE 2001

Les primes en vigueur le 31 décembre 2000 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 2002 AU 31 MARS 2003

Les primes en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

² En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi et des modifications aux plans de classification.

³ Toutefois, malgré cet article, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

PÉRIODE COMMENÇANT LE 1^{ER} AVRIL 2003

Les primes en vigueur le 31 mars 2003 sont majorées, avec effet au 1^{er} avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

6-7.07 Montant forfaitaire

Pour la période du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003, la personne professionnelle, autre que celle ou celui visé par la clause 6-7.08, reçoit à chaque période de paie un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2 % du taux de traitement en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes et bénéfices en vigueur à cette même date, et ce, pour les heures rémunérées⁴ et les types de primes et bénéfices applicables à la professionnelle ou au professionnel du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003.

6-7.08

La personne professionnelle dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003, reçoit, dans les 30 jours suivant la rupture du lien d'emploi, si elle ou il n'a pas, à l'intérieur d'un délai de 7 jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son Collège qu'elle ou qu'il y renonce, un montant forfaitaire de 2 % du taux de traitement horaire majoré des primes et bénéfices applicables à la professionnelle ou au professionnel pour les heures rémunérées⁴ entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce forfaitaire est versé en un seul versement.

Dans le cas d'une professionnelle ou un professionnel visé par l'alinéa précédent, qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1^{er} juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, la clause 6-7.07 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu à l'alinéa précédent et ce, à l'intérieur du délai prévu à cette clause.

6-7.09

Tout forfaitaire prévu à la présente entente cesse d'avoir effet à la date fixée dans l'entente, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

6-7.10

Pour les fins de la présente entente, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de traitement est cotisable au régime de retraite de la professionnelle ou du professionnel.

⁴ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par le Collège dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu.

Article 6-8.00 - Personne professionnelle hors échelle

6-8.01

La personne professionnelle dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1^{er} janvier⁵ de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre⁶ précédent correspondant à son corps d'emploi.

6-8.02

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

6-8.03

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

6-8.04

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

⁵ À compter du 1^{er} avril 2003 : lire « 1^{er} avril » au lieu de « 1^{er} janvier ».

⁶ À compter du 1^{er} avril 2003 : lire « 31 mars » au lieu de « 31 décembre ».

Article 6-9.00 - Primes de rétention et de responsabilité

6-9.01

Les personnes professionnelles engagées avant le 30 juin 2002 dont le lieu de travail se situe dans les municipalités scolaires de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier bénéficient d'une prime de rétention équivalente à huit pour cent (8 %) de leur traitement. Cette prime est versée en un seul montant ou répartie à chaque période de paie, après entente entre le Collège et l'Unité de négociation, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

Le maintien du régime de primes de rétention pour les personnes professionnelles engagées après le 30 juin 2002 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors des discussions entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

6-9.02

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

Article 6-10.00 - Rétroactivité

6-10.01

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

- la rémunération totale qui lui aurait été versée entre le 1er janvier 1999 et la date de signature de la convention collective par application des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective et ce, compte tenu de la durée de ses services au cours de cette même période;

et

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

6-10.02

Dans les trois (3) mois qui suivent la signature de la convention collective, le Collège transmet à l'Unité de négociation la liste des personnes professionnelles ayant quitté depuis le 1^{er} janvier 1999 ainsi que la dernière adresse connue.

La personne professionnelle qui a été à l'emploi du Collège comme personne professionnelle entre le 1^{er} janvier 1999 et la date de signature de la convention collective mais qui ne l'est plus à la date de signature de la convention collective, a droit à la rétroactivité prévue à la clause 6-10.01, compte tenu de la durée de ses services au cours de cette période.

Toutefois, cette somme n'est exigible que si la personne professionnelle en fait la demande par écrit au Collège dans les quatre (4) mois qui suivent la réception par l'Unité de négociation de la liste prévue au 1^{er} paragraphe de la présente clause.

6-10.03

Aux fins d'application de la clause 6-10.01, la rémunération totale qui y est prévue comprend le traitement, les primes ainsi que les montants versés à titre de paiement des heures de travail supplémentaires.

6-10.04

La personne professionnelle ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement depuis le 1^{er} janvier 1999 se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions des clauses 6-10.01, 6-10.02 et 6-10.03 selon le prorata qui lui est appliqué en vertu du régime d'assurance-traitement prévu à l'Entente 1995-1998.

6-10.05

Les sommes dues à titre de rétroactivité par application du présent article sont versées dans les soixante (60) jours à compter de la date de signature de la convention collective dans les cas prévus à la clause 6-10.01 et dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la demande prévue à la clause 6-10.02 dans les cas visés par cette clause. En cas de décès de la personne professionnelle, ces sommes sont exigibles par les ayants droit.

6-10.06

La période du mois de juillet 2000 n'est pas considérée dans les délais prévus au présent article.

Article 6-11.00 - Versement de traitement

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

6-11.01

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

6-11.02

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.

6-11.03

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 nationales. En cas de décès du professionnel, ces sommes sont remises aux ayants droit.

6-11.04

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.

6-11.05

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

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

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

6-11.06

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.

6-11.07

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.

CHAPITRE 7 - ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Allocation aux fins de perfectionnement local

7-1.01

Un montant de 75 \$ est alloué au Collège pour chaque personne professionnelle régulière à temps complet par année financière.

7-1.02

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

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

7-1.03

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

7-1.04

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

7-1.05

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

Ce comité est paritaire et composé de deux (2) représentants du Collège et de deux (2) représentants de l'Unité de négociation.

Ce comité a pour fonctions :

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

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

7-1.06

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

7-1.07

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

Article 7-2.00 - Allocation aux fins de perfectionnement provincial

7-2.01

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

7-2.02

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

Les collèges et le Ministère y sont aussi représentés.

7-2.03

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

7-2.04

En plus des sommes prévues à la clause 7-2.03, un fonds provincial de 67 680 \$ par année financière pour le secteur collégial est constitué aux fins des frais de déplacement et de séjour pour les personnes professionnelles qui poursuivent des activités de perfectionnement en dehors de la zone de leur Collège et des frais afférents à l'organisation d'activités de perfectionnement où il ne peut y avoir un nombre minimal de personnes professionnelles pour la formation d'un groupe.

7-2.05

Les montants prévus aux clauses 7-2.03 et 7-2.04 sont répartis selon les principes et critères élaborés au sein du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnelles et professionnels (CCPPPP) pour le secteur collégial.

7-2.06

Le Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnelles et professionnels (CCPPPP) privilégie, dans la répartition du montant prévu à la clause 7-2.03, les types de perfectionnement suivants :

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

Article 7-3.00 - Dispositions générales

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

7-3.01

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

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

7-3.02

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

7-3.03

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

7-3.04

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.

CHAPITRE 8 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 8-1.00 - Semaine et heures de travail

8-1.01

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

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-1.02

L'horaire régulier de travail de chaque professionnel, établi conformément aux dispositions de la clause 8-1.01, doit respecter les règles suivantes :

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

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 relatives à l'horaire régulier de travail de chaque professionnel 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

Les heures de travail supplémentaires sont compensées à taux simple.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-2.02

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

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

8-2.03

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 dans les vingt (20) jours suivant l'expiration du délai.
- b) les heures supplémentaires peuvent être remises en argent dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réclamation.

Article 8-3.00 - Nombre de jours fériés payés

8-3.01

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

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

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

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 - Acquisition des vacances

8-4.01

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

<u>Nombre d'années de service complétées</u>	<u>Jours ouvrables de vacances</u>
Un (1) an et moins 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

La personne professionnelle qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai a droit à une journée et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) ouvrables de vacances payées par mois de service complet.

8-4.03

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

8-4.04

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

8-4.05

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

8-4.06

TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où la personne professionnelle 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	

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-4.07

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

8-4.08

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

8-4.09

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

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

8-4.10

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

8-4.11

Malgré les clauses 8-4.09 et 8-4.10, le Collège peut, après entente avec l'Unité de négociation 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. Telle décision du Collège doit se prendre avant le 1^{er} mai de l'année en cause.

8-4.12

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.

Article 8-5.00 - Congés sociaux

8-5.01

La personne professionnelle bénéficie, sur demande au Collège ou à sa représentante ou son représentant, d'une absence autorisée sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur : le jour du mariage;
- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint : cinq (5) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10^e) jour suivant les funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : trois (3) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le cinquième (5^e) jour suivant les funérailles;
- e) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère : le jour des funérailles, si la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la professionnelle ou du professionnel; et trois (3) jours ouvrables si la défunte ou le défunt résidait au domicile de la professionnelle ou du professionnel. Dans ce dernier cas, le congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10^e) jour suivant les funérailles;
- f) le jour du déménagement;
- g) toute personne professionnelle mise en quarantaine par une autorité médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;
- h) tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible qui oblige une personne professionnelle à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne professionnelle.

8-5.02

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

8-5.03

La personne professionnelle bénéficie d'un maximum de deux (2) jours, par année financière, pour affaires personnelles non prévues au présent article. Ces deux (2) jours, pris en période d'au moins une demi-journée à la fois, sont puisés au choix de la personne professionnelle à même la banque de congés-maladie monnayables ou non monnayables, s'il y a lieu, prévus à l'article 8-8.00 de la convention collective et ce, après avis au Collège.

8-5.04

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

8-5.05

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

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

Article 8-6.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

8-6.01

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi 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-emploi ne prévoit rien.

8-6.02

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

8-6.03

Le Collège ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources Humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

8-6.03A

Le traitement hebdomadaire de base⁷, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

8-6.04

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

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

⁷

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

Section II - Congé de maternité

8-6.05

La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 8-6.08, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 8-6.10 et 8-6.11, selon le cas.

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

8-6.06

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

8-6.07

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

8-6.08

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

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

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

8-6.09

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

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

Cas admissibles à l'assurance-emploi

8-6.10

La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁸ et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 8-6.13 :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁹ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

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

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

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

⁸ La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁹ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

8-6.10A

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

8-6.10B

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

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

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

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

Cas non-admissibles à l'assurance-emploi

8-6.11

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

La professionnelle à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

La professionnelle à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;

ou

- b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

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

8-6.12

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

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC au Collège au moyen d'un relevé mécanographique;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) des Régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la Loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme visé à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

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

- d) le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévu à la clause 8-6.19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

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

Par la suite, dans le cas où cette professionnelle est réengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévues aux clauses 5-5.01 à 5-5.06, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date dudit réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des clauses 8-6.10 ou 8-6.11 selon le cas et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 8-6.10 ou 8-6.11 selon le cas.

8-6.13

L'allocation de congé de maternité¹⁰ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 8-6.10.

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

¹⁰ Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 \$).

8-6.14

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 8-6.15, la professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- régime de base d'assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

8-6.15

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

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

8-6.16

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

8-6.17

Le Collège doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 8-6.30.

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

8-6.18

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

8-6.19

La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même corps d'emploi ou, si elle y consent, d'un autre corps d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

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

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

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

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, à moins d'entente entre la professionnelle et le Collège. Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professionnelle, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

8-6.19A

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

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

8-6.20

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 8-6.19A, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours¹¹.

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

Section IV – Autres congés parentaux

Congé de paternité

8-6.21

Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

8-6.22

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

8-6.23

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

¹¹ Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

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

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

8-6.24

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

8-6.25

La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou un enfant de la conjointe ou du conjoint.

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

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

8-6.26

Le congé pour adoption prévu à la clause 8-6.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à la clause 8-6.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la professionnelle ou le professionnel en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 8-6.30.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la professionnelle ou le professionnel a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 8-6.24, il n'en résulte pas une adoption, la professionnelle ou le professionnel est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 8-6.25 et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-6.27

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

- a) un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-6.28

Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi, conserve son expérience et continue à participer au régime de base d'assurance-maladie qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la professionnelle ou au professionnel à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la professionnelle ou le professionnel accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

8-6.29

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

8-6.29A

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

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

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

Congés pour responsabilités parentales

8-6.29B

À la suite d'un avis écrit de vingt (20) jours ouvrables, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou une enfant ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel concerné.

Durant ce congé, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la professionnelle ou au professionnel à temps partiel.

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

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

Le congé peut aussi être fractionné en demi-journées.

Dispositions diverses

8-6.30

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

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

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

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la professionnelle ou le professionnel. Dans le cas d'une professionnelle ou un professionnel à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la professionnelle ou le professionnel a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

8-6.31

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

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

La professionnelle ou le professionnel qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

8-6.32

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

La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis est d'au moins vingt (20) jours ouvrables.

8-6.33

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

8-6.34

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

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

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

8-6.35

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

8-6.36

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

Article 8-7.00 - Congés pour charge publique

8-7.01

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

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

8-7.02

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

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

8-7.03

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

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

8-7.04

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

8-7.05

La personne professionnelle visée aux clauses 8-7.01, 8-7.02, 8-7.03 et 8-7.06 continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également se prévaloir des avantages des autres régimes d'assurances et du régime de retraite prévus à la convention collective à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent. Dans un tel cas, elle doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège.

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

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

8-7.06

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

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

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-8.01

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

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

8-8.02

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

- a) Conjoint ou conjointe : tel que défini à la clause 1-1.07.

Cependant, en ce qui concerne le régime de base d'assurance-maladie, la disposition suivante s'ajoute à cette définition :

« Sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement. »

- b) Enfant à charge : une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale ou atteint d'une déficience fonctionnelle¹² avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

8-8.03

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

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

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

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

¹² Telle que définie dans un règlement du gouvernement.

8-8.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours¹³ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne professionnelle n'établisse à la satisfaction du Collège ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

8-8.05

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

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

8-8.06

a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention collective 1997-1998 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Collège et la personne professionnelle continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 1997-1998.

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

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

8-8.07

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

¹³ 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.

II - COMITÉ PARITAIRE

8-8.08

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

8-8.09

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

8-8.10

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

8-8.11

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

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

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

8-8.12

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

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

8-8.13

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

8-8.14

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

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

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

8-8.15

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

8-8.16

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

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

8-8.17

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

8-8.18

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

8-8.19

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

III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

8-8.20

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

8-8.21

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

IV - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

8-8.22

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

8-8.23

- A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à toute personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'une participante ou un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : 60,00 \$ par année;
 - b) dans le cas d'une participante ou un participant assuré seul : 24,00 \$ par année;
 - c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
- B) Malgré les dispositions de la clause 8-8.23 A), le Collège doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance-maladie, la taxe de 9 % qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

8-8.24

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

8-8.25

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

8-8.26

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une personne professionnelle peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge ou qu'elle soit âgée de soixante-cinq (65) ans ou plus.

8-8.27

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

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

8-8.28

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

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

V - ASSURANCE-TRAITEMENT

8-8.29

Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congé de maladie monnayables et non monnayables.

8-8.30

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

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

8-8.31

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne professionnelle invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), ou au Régime de retraite des enseignants (RRE), ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 8-8.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne professionnelle ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

8-8.32

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :
 - le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 8-8.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la RAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

8-8.33

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

- a) la personne professionnelle reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident. La personne professionnelle est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente;

- b) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 8-8.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 8-8.29 paragraphe b) ou c) le cas échéant;
- c) tant et aussi longtemps qu'une personne professionnelle a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne professionnelle a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :
- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne professionnelle ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la CSST.

En contrepartie, les prestations versées par la CSST pour cette période sont acquises au Collège et la personne professionnelle doit, s'il y a lieu, signer les formules pour permettre un tel remboursement;

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

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

8-8.34

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

8-8.35

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

8-8.36

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

8-8.37

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

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

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

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

8-8.38

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

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

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

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

8-8.39

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

8-8.40

- a) Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne professionnelle à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année financière lorsque non utilisés au cours de l'année financière en vertu de l'alinéa a) de la clause 8-8.29 ou 8-5.03 et ce, à raison de un deux cent soixantième ($1/260^e$) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata de un deux cent soixantième ($1/260^e$) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée. Tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une personne professionnelle qui n'est pas remplacée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.
- c) La personne professionnelle qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer au 30 juin le solde des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article ou de la clause 8-5.03. La personne professionnelle ayant fait ce choix ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

8-8.41

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

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

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

8-8.42

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

8-8.43

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une personne professionnelle a droit soit à la prestation prévue à la convention collective 1997-1998, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 8-8.29, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles la personne professionnelle peut avoir droit selon les dispositions de la clause 8-8.29. Les personnes professionnelles invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couvertes par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles débutent une nouvelle période d'invalidité. Pour ces dernières, entre temps, les dispositions de la clause 8-8.40 s'appliquent.

8-8.44

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

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne professionnelle peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieur comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP).

8-8.45

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

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

8-8.46

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

8-8.47

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

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

Article 8-9.00 - Évaluation des activités professionnelles

8-9.01

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

8-9.02

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

Article 8-10.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

8-10.01 But du régime

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

8-10.02 Nature du régime

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

8-10.03 Durée du régime

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

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

8-10.04 Durée du congé

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

8-10.05 Admissibilité au régime

Est admissible au régime :

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

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

8-10.06 Conditions d'obtention

La personne professionnelle qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite au Collège.

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

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

8-10.07 Retour

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

8-10.08 Traitement

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

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne professionnelle recevrait si elle ne participait pas au régime.

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

8-10.09 Conditions de travail

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

8-10.10

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne professionnelle bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime. Cependant, la période de congé prévue au régime ne peut servir aux fins d'acquisition de vacances.

8-10.11 Régime de retraite

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

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

8-10.12 Cessation d'emploi ou désistement du régime

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

- a) si la personne professionnelle a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 8-10.08;
- b) si la personne professionnelle n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne professionnelle ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne professionnelle durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne professionnelle pendant la période de travail en application de la clause 8-10.08. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne professionnelle. S'il est positif, la personne professionnelle rembourse ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne professionnelle n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne professionnelle pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux cent pour cent (200 %) RREGOP, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne professionnelle.

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

8-10.13 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne professionnelle pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 8-10.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

8-10.14 Mise en disponibilité

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

8-10.15 Décès

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

8-10.16 Assurance-traitement

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

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

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

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

8-10.17 Congé de maternité (20 semaines)

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

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

8-10.18 Disposition particulière

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

Article 8-11.00 - Congé sans traitement

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-11.01

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

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

8-11.02

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

8-11.03

Le professionnel bénéficiant d'un congé à demi-temps avec demi-traitement est considéré avoir le statut de professionnel à temps partiel aux fins des avantages prévus à l'article des dispositions nationales relatif au champs d'application.

8-11.04

Le professionnel visé aux clauses 8-11.01, 8-11.02 et 8-11.03 bénéficiant d'un congé sans traitement peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite prévus à la présente convention à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent.

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

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

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

8-11.05

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

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

8-11.06

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

8-11.07

Aux fins d'application du présent article, la clause 8-11.01 n'a pas pour objet de permettre à un professionnel de quitter son emploi de façon temporaire pour occuper un autre emploi à moins que celui-ci puisse être considéré comme du recyclage.

8-11.08

Lorsque le professionnel se prévaut de la clause 8-11.01 pour poursuivre des activités de perfectionnement, l'ancienneté continue de s'accumuler conformément aux dispositions de la clause 5-2.13 d). Toutefois le Collège pourra vérifier si le congé a été utilisé pour les fins pour lesquels le professionnel s'en est prévalu.

Article 8-12.00 - Congé pour activités professionnelles

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-12.01

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

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

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

8-12.02

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

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

8-12.03

Le professionnel visé à la clause 8-12.02 peut bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention à la condition, le cas échéant, que les polices maîtresses ou les lois le permettent. Toutefois, lorsque le Collège doit assumer un coût pour ces avantages sociaux, il peut exiger que l'organisme concerné en assure le remboursement.

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

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

8-12.04

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

8-12.05

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

Toutefois, dans les cas prévus à la clause 8-12.01, le Collège ne pourra exiger un tel remboursement que lorsque la durée du congé est d'au moins une (1) journée.

Article 8-13.00 - Responsabilité civile

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-13.01

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

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

8-13.02

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

8-13.03

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

Article 8-14.00 - Pratique et responsabilité professionnelles

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-14.01

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

8-14.02

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

8-14.03

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

8-14.04

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

8-14.05

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

8-14.06

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

8-14.07

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

8-14.08

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

8-14.09

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

8-14.10

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

Article 8-15.00 - Frais de déplacement

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-15.01

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

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

8-15.02

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

Article 8-16.00 - Hygiène et sécurité

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-16.01

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

8-16.02

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

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

8-16.03

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

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

8-16.04

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

Article 8-17.00 - Stationnement

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-17.01

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

CHAPITRE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE SUR LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs

9-1.01

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

9-1.02

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

9-1.03

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

9-1.04

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

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

9-1.05

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

9-1.06

Le Collège doit transmettre sa décision par écrit à la personne professionnelle concernée et la déléguée ou le délégué syndical dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

9-1.07

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

Dans un tel cas, le Collège doit transmettre sa décision par écrit à la personne professionnelle concernée et à la déléguée ou au délégué syndical 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, la déléguée ou le délégué syndical 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 l'Unité de négociation.

9-1.11

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

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01

Si la déléguée ou le délégué syndical soumet un grief à l'arbitrage, il doit, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06 ou 9-1.07, donner un avis écrit à la première présidente ou au premier président dont le nom apparaît à la clause 9-2.08. Malgré ce qui précède, dans le cas où le Collège donne une réponse écrite à la déléguée ou au délégué syndical 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, la déléguée ou le délégué syndical fait parvenir à la première présidente ou au premier président l'avis de grief.

9-2.03

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

9-2.04

Les représentantes ou représentants des parties négociantes se rencontrent mensuellement afin de fixer au rôle les griefs inscrits au Greffe pour procéder devant une ou un arbitre unique. Au moins quinze (15) jours avant cette rencontre, elles ou ils s'informent mutuellement des griefs qu'elles ou ils ont l'intention de fixer au rôle.

Toutefois, lorsque les parties locales ont décidé de recourir à la procédure d'arbitrage accélérée pour un grief, ce grief doit être traité selon la procédure prévue à la clause 9-3.03.

À la demande de l'une ou l'autre des parties lors de la fixation du rôle, un grief est soumis à une ou un arbitre assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs.

9-2.05

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

- a) fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. À cet effet, les parties négociantes se garantissent mutuellement, deux (2) jours d'audition pour chacun des mois suivants : septembre, octobre, novembre, février, mars, avril et mai;

- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.
- d) prévoir, pour chacun des jours d'audience, un ou des griefs pouvant être entendus en lieu et place en cas de remise d'audience ou d'annulation.

Le Greffe en avise les parties visées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps, le Ministère et l'arbitre tout en transmettant à ce dernier copie des avis de griefs et d'arbitrage.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, la partie qui fait une demande de remise d'audience dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audience rembourse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la remise suit une demande conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

9-2.06

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

9-2.07

Toute assesseure ou tout assesseur nommé pour assister l'arbitre est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

9-2.08

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

MÉNARD, Jean-Guy, président
BEAULIEU, Francine
BLOUIN, Rodrigue
DURAND, Jean-Yves
FERLAND, Gilles
FORTIER, Diane
LAVERY, Daniel
LAVOIE, Jean-Marie

LUSSIER, Jean-Pierre
MORIN, Fernand
NADEAU, Denis
PAQUET, Bernard
TOUSIGNANT, Lyse
TRUDEAU, Gilles
VEILLEUX, Diane
VILLAGGI, Jean-Pierre

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

Toutefois, dans les cas d'un grief de classification tel que prévu à la clause 6-1.04, le grief procède devant une ou un arbitre unique désigné par la première présidente ou le premier président ou par la greffière en chef ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

FERLAND, Gilles
LUSSIER, Jean-Pierre
BHÉREZ, Jacques
LARIVIÈRE, Gérard

9-2.09

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

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant la première présidente ou le premier président, pour la durée des présentes stipulations, à rendre sentence selon la loi, les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, l'équité et la bonne conscience.

9-2.10

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

9-2.11

Dans les cas d'arbitrage avec deux (2) assesseures ou assesseurs, l'arbitre, seule ou seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie, ne procédera pas, sauf si une (1) assesseure ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

9-2.12

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

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles figurant à la clause 9-3.04.

Lorsqu'il le juge opportun, l'arbitre peut imposer un échéancier formel quant au déroulement des auditions.

9-2.13

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

9-2.14

L'arbitre saisi d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

9-2.15

L'arbitre saisi du grief prévu à la clause 6-1.04 a la juridiction mentionnée à la clause concernée. À cet effet, l'arbitre réfère au plan de classification. Si le plan de classification est en contradiction avec les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, ces dernières prévalent.

9-2.16

Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, peut être soumis en tout temps et la personne professionnelle aura droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces documents n'avait pas été commise.

9-2.17

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

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

9-2.18

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

9-2.19

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

9-2.20

Les séances d'arbitrage sont publiques. Elles ont lieu dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties et ce, sans frais de location. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.21

- a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition à moins que les représentantes ou représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- b) Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.22

- a) La sentence de l'arbitre doit être motivée et signée par celle-ci ou celui-ci.
- b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe qui se charge de faire parvenir copie aux organismes mentionnés à la clause 9-2.03.
- c) En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.
- d) La sentence de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

9-2.23

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

9-2.24

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

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

9-2.25

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

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

9-2.26

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

Cependant, dans le cas où une partie a demandé que le grief soit soumis à une ou un arbitre assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs, conformément à la clause 9-2.04, la partie syndicale négociante assume trente pour cent (30 %) des frais et honoraires de l'arbitre.

Toutefois, malgré l'alinéa précédent, les griefs portant sur un des sujets qui suivent peuvent être soumis à une ou un arbitre assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs sans qu'il n'y ait partage des frais et honoraires de l'arbitre :

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

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

9-2.27

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

9-2.28

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

9-2.29

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

9-2.30

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

Article 9-3.00 - Autres procédures

9-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail

Les parties négociantes constituent un comité national de règlement de grief et autres recours découlant de l'application du Code du travail. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de chaque partie.

Le mandat est le suivant :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;
- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;
- d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

9-3.02 Médiation préarbitrale

Le Collège et l'Unité de négociation peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties des noms de médiatrices ou de médiateurs parmi la liste prévue à la clause 9-2.08. Lorsque les parties acceptent un nom dans cette liste, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seule une employée ou seul un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé de l'Unité de négociation peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la ou du Commissaire général du travail.

Cette procédure s'applique pour tout grief ou recours, ou groupe de griefs ou recours convenu entre le Collège et l'Unité de négociation.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au Code du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés par le Greffe, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

9-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Collège et Unité de négociation) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et la déléguée ou le délégué syndical de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord pour ce faire en faisant parvenir un avis distinct au Greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui de la déléguée ou du délégué syndical doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre

L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3. Représentation

Seule une employée ou un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé de l'Unité de négociation peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les salariés visés par la même Unité de négociation et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

9-3.04 Conférence préparatoire

Les procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article 9-2.00 font connaître à l'arbitre et se communiquent entre eux les moyens de défense en droit, les moyens préliminaires qu'ils entendent soulever, certaines preuves documentaires ainsi que les admissions mutuelles, et ce, dans la mesure du possible au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de l'audience.

Toute séance d'arbitrage en vertu de l'article 9-2.00 débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureurs, les assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent d'abord tenir une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Dispositions finales

10-1.01

La nullité d'une clause de la convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective en son entier.

10-1.02

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

10-1.03

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

Article 10-2.00 - Impression de l'entente

10-2.01

La partie patronale négociante assume les frais d'impression et de distribution à chaque personne professionnelle d'un document comprenant les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et les dispositions relatives aux matières de l'annexe « A » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2). Cent (100) exemplaires de ce document sont remis à la partie syndicale négociante.

Article 10-3.00 - Entrée en vigueur et durée

10-3.01

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et se termine le 30 juin 2003.

10-3.02

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

10-3.03

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

ANNEXE « A »

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01 Dispositions générales

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

Lorsque le remplacement d'une personne professionnelle l'amène à changer de zone, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne professionnelle déménage.

1.02 Autorisation

Les allocations prévues ci-après sont autorisées et payées par le Collège d'où origine la personne professionnelle.

1.03 Absence pour déménagement

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

- a) sans perte de traitement, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège rembourse à la personne professionnelle les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège;
- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne professionnelle et de ses dépendantes et dépendants lui sont remboursés par le Collège selon le régime de frais de déplacement en vigueur à ce dernier.

1.04 Frais de déménagement

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

1.05

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

1.06 Frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels

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

1.07 Compensation pour les dépenses concomitantes

Le Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne professionnelle mariée déplacée ou de deux cents dollars (200 \$) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc.) à moins que cette personne professionnelle n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne professionnelle mariée déplacée est payable également à la personne professionnelle célibataire tenant logement.

1.08 Rupture de bail

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

1.09

Si la personne professionnelle choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège.

1.10 Vente et achat de résidence

- a) Le Collège paie à la personne professionnelle qui doit vendre sa maison (résidence principale) les frais de courtage, sur présentation des documents suivants :
 - le contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
 - le contrat de vente;
 - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent d'immeubles;
- b) le Collège paie à la personne professionnelle qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de son affectation, les frais d'actes notariés que la personne professionnelle doit payer;
- c) le Collège paie la pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;
- d) le Collège paie la taxe de mutation de propriétaire au coût réel, le cas échéant.

1.11 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

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

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

1.12 Frais de séjour

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

1.13 Frais de transport

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

1.14 Frais de loyer

Dans le cas où la personne professionnelle replacée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne professionnelle propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est replacée, le 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 Collège.

ANNEXE « B »

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

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

COLLÈGES

ÉDOUARD-MONTPETIT

F.-X.-GARNEAU

GASPÉSIE ET DES ÎLES

GASPÉSIE ET DES ÎLES
(CARLETON)

GASPÉSIE ET DES ÎLES
(GRANDE-RIVIÈRE)

GASPÉSIE ET DES ÎLES
(ÎLES-DE-LA-MADELEINE)

GÉRALD-GODIN

GRANBY

HÉRITAGE

JOHN ABBOTT

JONQUIÈRE

LA POCATIÈRE

LÉVIS-LAUZON

LIMOILLOU

LIONEL-GROULX

MAISONNEUVE

AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE

Île de Montréal*, Montmorency, St-Hyacinthe,
Champlain (St-Lambert),
St-Jean-sur-Richelieu

Région de Québec **

-

-

-

-

Île de Montréal*, Montmorency, Champlain
(St-Lambert), Édouard-Montpetit,
Lionel-Groulx, Valleyfield

-

Outaouais

Valleyfield, Champlain (St-Lambert), Île de
Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency,
Lionel-Groulx

Chicoutimi, Arvida, Alma

-

Région de Québec**

Région de Québec**

Montmorency, St-Jérôme, Île de Montréal*

Île de Montréal*, Montmorency,
Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx,
St-Jean-sur-Richelieu, Champlain
(St-Lambert)

COLLÈGES

MARIE-VICTORIN

MATANE

MONTMORENCY

OUTAOUAIS

RÉGION DE L'AMIANTE

RÉGIONAL DE
LANAUDIÈRE

RIMOUSKI

RIMOUSKI
(CENTRE DE QUÉBEC DE
L'INSTITUT MARITIME DU
QUÉBEC)

RIVIÈRE-DU-LOUP

ROSEMONT

ST-FÉLICIEN

ST-HYACINTHE

ST-JEAN-SUR-RICHELIEU

ST-JÉRÔME

ST-JÉRÔME
(MONT-LAURIER)

AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE

Île de Montréal*, Édouard-Montpetit,
Lionel-Groulx, Montmorency, St-Jérôme,
Champlain (St-Lambert)

-

Île de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme,
Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)

Héritage

-

-

-

Région de Québec**

-

Île de Montréal*, Champlain (St-Lambert),
Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu,
Édouard-Montpetit, Montmorency

-

Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)

Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit,
André-Laurendeau, Dawson, Rosemont,
Vieux-Montréal, Maisonneuve

Lionel-Groulx, Montmorency,
Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, St-Laurent,
Vanier

-

COLLÈGES

ST-LAURENT

STE-FOY

SEPT-ÎLES

SHAWINIGAN

SHERBROOKE

SOREL-TRACY

TROIS-RIVIERES

VALLEYFIELD

VANIER

VICTORIAVILLE

VIEUX MONTRÉAL

* Île de Montréal :

** Région de Québec :

AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE

Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx

Région de Québec **

-

Trois-Rivières

Champlain (Lennoxville)

-

Shawinigan

John Abbott, André-Laurendeau, Gérald-Godin

Île de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency

-

Île de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency

Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, St-Laurent, Vanier, Vieux-Montréal

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

ANNEXE « C »

GRIEFS PORTÉS À L'ARBITRAGE

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

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

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

De plus, les parties peuvent recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

ANNEXE « D »

CAS SPÉCIAUX

Par Collège, on entend également :

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

ANNEXE « E »

ÉTABLISSEMENT PRÉVU À LA CLAUSE 3-2.03

Cégep de la Gaspésie et des Îles

Campus Grande-Rivière – Un (1) délégué

Cégep régional de Lanaudière

Un délégué supplémentaire –

ANNEXE « F »

**CLASSIFICATION - CAS PARTICULIERS DE LA CONSEILLÈRE OU DU
CONSEILLER EN AFFAIRES ÉTUDIANTES ET DE L'ANIMATRICE OU DE
L'ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES**

Malgré le premier paragraphe de la clause 6-1.01, la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emploi de conseillère ou conseiller en affaires étudiantes ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective conserve cette classification de conseillère ou conseiller en affaires étudiantes ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes et tous les droits et avantages prévus à la convention collective malgré l'abolition de ce corps d'emploi.

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

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

ANNEXE « G »

CLASSIFICATION - CAS PARTICULIER DE LA OU DU REGISTRAIRE

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

ANNEXE « H »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT - COLLÈGES

Échelles de traitement – Collèges

Aide pédagogique individuel (35 h)

Analyste (35 heures)

Registraire* (35 heures)

(Taux annuels)

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01 (\$)
	1	31 979	32 778	33 597	34 437	35 126
	2	33 153	33 982	34 832	35 703	36 417
	3	34 383	35 243	36 124	37 027	37 768
	4	35 688	36 580	37 495	38 432	39 201
	5	37 018	37 943	38 892	39 864	40 661
	6	38 389	39 349	40 333	41 341	42 168
	7	39 864	40 861	41 883	42 930	43 789
	8	42 097	43 149	44 228	45 334	46 241
	9	43 702	44 795	45 915	47 063	48 004
	10	45 379	46 513	47 676	48 868	49 845
	11	47 123	48 301	49 509	50 747	51 762
	12	48 931	50 154	51 408	52 693	53 747
	13	50 822	52 093	53 395	54 730	55 825
	14	52 798	54 118	55 471	56 858	57 995
	15	54 883	56 255	57 661	59 103	60 285
	16	56 234	57 640	59 081	60 558	61 769
	17	57 616	59 056	60 532	62 045	63 286
	18	59 058	60 534	62 047	63 598	64 870

* Ce corps d'emploi et l'échelle afférente s'appliquent conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

Échelles de traitement – Collèges

**Conseillère ou conseiller d'orientation (35 heures) ou
 Conseillère ou conseiller en formation scolaire (35 heures)
 Conseillère ou conseiller pédagogique (35 h)
 Psychologue ou conseillère ou conseiller en adaptation scolaire (35 heures)
 (Taux annuels)**

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01 (\$)
	1	31 418	32 203	33 008	33 833	34 510
	2	32 613	33 428	34 264	35 121	35 823
	3	33 855	34 701	35 569	36 458	37 187
	4	35 145	36 024	36 925	37 848	38 605
	5	36 484	37 396	38 331	39 289	40 075
	6	37 888	38 835	39 806	40 801	41 617
	7	39 375	40 359	41 368	42 402	43 250
	8	42 020	43 071	44 148	45 252	46 157
	9	43 682	44 774	45 893	47 040	47 981
	10	45 408	46 543	47 707	48 900	49 878
	11	47 221	48 402	49 612	50 852	51 869
	12	49 110	50 338	51 596	52 886	53 944
	13	51 113	52 391	53 701	55 044	56 145
	14	53 171	54 500	55 863	57 260	58 405
	15	55 353	56 737	58 155	59 609	60 801
	16	56 714	58 132	59 585	61 075	62 297
	17	58 110	59 563	61 052	62 578	63 830
	18	59 563	61 052	62 578	64 142	65 425

Échelles de traitement – Collèges

Agente ou agent d'information (35 heures)
Animatrice ou animateur d'activités étudiantes* (35 heures)
Animatrice ou animateur de pastorale (35 heures)
Agente ou agent de la gestion financière (35 h)
Attachée ou attaché d'administration (35 heures)
Bibliothécaire (35 heures)
Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle (35 heures)
Conseillère ou conseiller à la vie étudiante (35 heures)
Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation (35 heures)
Conseillère ou conseiller en affaires étudiantes* (35 heures)
Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (35 heures)
Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social (35 heures)
(Taux annuels)

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01 (\$)
	1	30 891	31 663	32 455	33 266	33 931
	2	31 921	32 719	33 537	34 375	35 063
	3	33 028	33 854	34 700	35 568	36 279
	4	34 174	35 028	35 904	36 802	37 538
	5	35 364	36 248	37 154	38 083	38 845
	6	36 591	37 506	38 444	39 405	40 193
	7	37 858	38 804	39 774	40 768	41 583
	8	39 868	40 865	41 887	42 934	43 793
	9	41 293	42 325	43 383	44 468	45 357
	10	42 789	43 859	44 955	46 079	47 001
	11	44 321	45 429	46 565	47 729	48 684
	12	45 942	47 091	48 268	49 475	50 465
	13	47 632	48 823	50 044	51 295	52 321
	14	49 381	50 616	51 881	53 178	54 242
	15	51 197	52 477	53 789	55 134	56 237
	16	52 458	53 769	55 113	56 491	57 621
	17	53 746	55 090	56 467	57 879	59 037
	18	56 877	58 299	59 756	61 250	62 475

* Ce corps d'emploi ne fait plus partie du plan de classification. Il n'est maintenu que pour les professionnelles ou professionnels qui y étaient classés avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective 1989-1992 et qui exercent les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1^{er} juin 1987.

ANNEXE « I »

PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

1.00 SECTION I – DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01

1. Personne à charge

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 8-11.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, pour les fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne professionnelle.

2. Point de départ

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

Le fait pour une personne professionnelle déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteur

Secteur IV

- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituk, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées au secteur IV;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île-d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

2.00 SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01

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

	<u>SECTEURS</u>	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux au 2003-04-01
Avec personne(s) à charge	Secteur IV	12 826 \$	13 147 \$	13 476 \$	13 813 \$	14 089 \$
	Secteur III	9 863 \$	10 110 \$	10 363 \$	10 622 \$	10 834 \$
	Secteur II	7 838 \$	8 034 \$	8 235 \$	8 441 \$	8 610 \$
	Secteur I	6 339 \$	6 497 \$	6 659 \$	6 825 \$	6 962 \$
Sans personne à charge	Secteur IV	7 277 \$	7 459 \$	7 645 \$	7 836 \$	7 993 \$
	Secteur III	6 166 \$	6 320 \$	6 478 \$	6 640 \$	6 773 \$
	Secteur II	5 224 \$	5 355 \$	5 489 \$	5 626 \$	5 739 \$
	Secteur I	4 433 \$	4 544 \$	4 658 \$	4 774 \$	4 869 \$

2.02

La personne professionnelle à temps partiel travaillant dans l'un des secteurs mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

2.03

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

2.04

La personne professionnelle en congé de maternité ou la personne professionnelle en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

2.05

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même Collège ou que l'une ou l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne professionnelle avec personne(s) à charge, s'il y a une (1) ou des personnes à charge autre(s) que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre(s) personne(s) à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune et chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme « personne à charge » de la section I de la présente annexe.

2.06

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

3.00 SECTION III – AUTRES BÉNÉFICES

3.01

Le Collège assume les frais suivants de toute candidate ou tout candidat recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans le secteur concerné :

- a) le coût du transport de la personne professionnelle déplacée et de ses personnes à charge;

- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le Collège;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

3.02

La personne professionnelle n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que l'Unité de négociation et le Collège n'en conviennent autrement.

3.03

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

3.04

Ces frais sont payables à condition que la personne professionnelle ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la personne professionnelle :
 - du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne professionnelle :
 - du lieu d'affectation à un autre;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne professionnelle :
 - du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

- d) lorsqu'une personne professionnelle obtient un congé pour fins d'études :
- du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne professionnelle dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05

Pour les fins de la présente annexe, ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 8-11.02, travaillent pour le même Collège, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente annexe.

3.06

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne professionnelle.

4.00 SECTION IV – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

4.01

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

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par le Collège applicable à l'ensemble des personnes professionnelles.

5.00 SECTION V – DÉCÈS DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE

5.01

Dans le cas du décès de la personne professionnelle ou de l'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne professionnelle.

6.00 SECTION VI – DISPOSITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

6.01

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention collective :

- la prime de rétention;
- la définition de « point de départ » prévue à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne professionnelle à temps partiel prévues à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement de la candidate ou du candidat recruté à l'extérieur du Québec prévu à la section III.

ANNEXE « J »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU VERSEMENT DU 1 %

Les parties négociantes conviennent du versement de la rétroactivité de 1 % sur les heures travaillées et payées entre le 1^{er} janvier 1997 et le 6 mai 1997 inclusivement. Le montant de rétroactivité est admissible aux professionnels à l'emploi du Collège entre le 1^{er} janvier 1997 et le 6 mai 1997 et est versé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective, le Collège transmet au Syndicat la liste des professionnels couverts par le premier (1^{er}) paragraphe de la présente annexe qui ne sont plus à l'emploi du Collège à la signature de la convention collective.

Le montant de la rétroactivité n'est exigible que si le professionnel visé par cette liste en fait la demande par écrit au Collège concerné dans les quatre (4) mois qui suivent la réception par le Syndicat de la liste des professionnels visés.

ANNEXE « K »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'ARBITRAGE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de l'entente nationale, les parties négociantes conviennent de former un comité composé de représentants de l'Association des syndicats de professionnelles et professionnels de collèges du Québec (ASPPCQ) et du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC).

Les travaux du comité visent à améliorer le fonctionnement du système d'arbitrage en considérant notamment les points suivants :

- le rapport 1996-1997 du Premier président;
- la mise en place de règles de fixation des jours d'audition;
- l'ajustement des frais d'annulation en fonction du taux horaire des arbitres;
- l'introduction d'un modèle d'arbitrage sous forme de cause-type;
- l'ordre prioritaire des griefs.

Dans les six (6) mois suivant sa formation, le comité transmet aux parties négociantes son rapport et, s'il y a lieu, les recommandations susceptibles de maximiser l'efficacité des mécanismes d'arbitrage des griefs.

ANNEXE « L »

COMITÉ NATIONAL SUR LES FRONTIÈRES DE FONCTIONS

Les parties négociantes conviennent de former un comité national sur les frontières de fonctions. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'ASPPCQ, d'une part, ainsi que d'un (1) représentant du ministère de l'Éducation et d'un (1) représentant de la Fédération des Cégeps, d'autre part. Les représentants de la partie syndicale négociante sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par la partie syndicale lors des rencontres du comité. De plus, pour chaque journée de rencontre du comité, une journée de libération sans perte de traitement ni remboursement par la partie syndicale est attribuée aux représentants de la partie syndicale.

En sus des jours de libération prévus au paragraphe précédent, l'ASPPCQ dispose d'une banque de vingt (20) jours ouvrables pour les fins de travaux reliés au mandat du comité.

Les professionnels libérés en vertu de la présente annexe sont couverts par les dispositions de l'article 3-3.00. Cependant, les dispositions relatives au remboursement et au renouvellement du congé prévues à la clause 3-3.03 ne s'appliquent pas.

Le mandat du comité est le suivant :

- étudier tous les litiges portés en vertu de l'article 39 du Code du travail à la date de signature des présentes et de faire une recommandation aux parties locales concernées en vue d'aider à leur règlement;
- étudier tout problème relatif aux frontières de fonctions entre le personnel professionnel et les autres catégories de personnel qui pourrait lui être soumis par les parties locales et de faire les recommandations appropriées aux parties locales afin d'aider à leur solution;

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le comité se réfère notamment au plan de classification des professionnels afin de distinguer les fonctions du personnel professionnel de celles des autres catégories de personnel.

ANNEXE « M »

DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II¹⁴ indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de l'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties¹⁵ se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

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

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

¹⁴ Il s'agit de la section II de l'article 8-6.00.

¹⁵ Aux fins de la présente, l'expression «les parties»s'entend du Gouvernement et de l'ASPPCQ.

ANNEXE « N »

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

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour tous les travailleurs et travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

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

ANNEXE « O »

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

2A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union, ou
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union, ou
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

2B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

2C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3^e année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24^e mois d'exonération est présumé invalide une 3^e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

2D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

3.A Taux de cotisation des participantes et participants

À compter du 1^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

3.B Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

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

3.C Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4e alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 \$ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au 1er alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'ANNEXE 1.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1er janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RREGOP depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

3.D Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

3.E Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1er janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1er janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

3.F Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1^{er} juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

3.G Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

3.H Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 \$ par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 \$ par année.

Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

3.1 Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

4A Taux de cotisation des participantes et participants

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
 - de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'ANNEXE 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au (RRE) :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au (RRE) :

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

4B Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

4C Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

6A Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

1. Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
2. Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
3. La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le

calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.

4. Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
5. Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.
6. Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
7. Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1^{er} janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

6B Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)

1. Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
2. La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du

Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

3. La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
4. En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

5. À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

6. Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
7. Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1er janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
8. À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années des service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le

Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

ANNEXE 1

**TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION
DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE**

A. Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 : $(F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 : $F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

1. Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 3 : $[F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$

Montant 4 : $F \times N \times 1,1 \% \times TM$

2. Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

B. Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :
- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C. Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D. Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4e alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$((\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5))$$

(valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP)

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65e anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE 2

MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

ANNEXE « P »

ENTENTE RELATIVE À LA MATIÈRE GRIEF ET ARBITRAGE

En application de l'entente intervenue entre la Fédération des cégeps et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), le Collège et l'Unité de négociation conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives à la matière Grief et Arbitrage prévue à l'Annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) :

À l'entrée en vigueur de l'entente nationale du 1er mai 2000 entre le CPNC et l'ASPPCQ, prolongée le 28 juin 2002 par lettre d'entente entre le CPNC et le SPGQ, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'annexe A, I - Secteur des collèges, b) à l'égard du personnel professionnel :

- 22^e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)

sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre le SPGQ et le CPNC.

ANNEXE « Q »

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

01. ADMISSIBILITÉ

Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une personne professionnelle régulière qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire sa prestation de travail pour une période de une (1) à cinq (5) années dans une proportion telle qu'elle ne doit pas être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de sa prestation de travail habituelle.

02. CONDITIONS D'OBTENTION DU PROGRAMME

L'octroi d'une retraite progressive est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

La personne professionnelle doit être admissible et s'engager à prendre sa retraite à la fin du programme.

La personne professionnelle qui désire se prévaloir du programme doit en faire la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

- a) La durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois.
- b) Le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues dans son horaire de travail habituel.
- c) L'aménagement de la semaine de travail.

À la fin de cette période, la personne professionnelle prend sa retraite.

Une personne professionnelle n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

- 03.** Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine ou l'aménagement de la semaine de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne professionnelle et le Collège.

Si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne professionnelle n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

DROITS ET AVANTAGES

- 04.** La personne professionnelle continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.
- 05.** Durant le programme, la personne professionnelle se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.
- 06.** Durant le programme, la personne professionnelle verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé (à temps complet ou à temps partiel) avant le début du programme.
- 07.** Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base de temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont la personne professionnelle bénéficiait avant le début du programme.
- 08.** Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la personne professionnelle est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.
- 09.** Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance-traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.
- 10.** La personne professionnelle qui a accumulé une caisse de jours de congé maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.
- 11.** Dans l'éventualité où son poste est aboli, la personne professionnelle bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumise aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive, si ce dernier y consent.

CESSATION DE L'ENTENTE

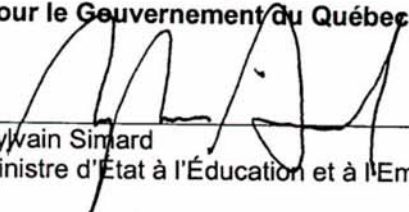
12. Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
- a) la retraite;
 - b) le décès;
 - c) la démission;
 - d) le désistement avec le consentement du Collège.
 - e) la mise à pied;
 - f) le congédiement;
 - g) la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 11.
13. Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne professionnelle et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts demeurent au dossier de la personne professionnelle

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

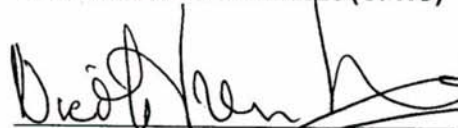
14. Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente entente, la personne professionnelle qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective concernant les personnes professionnelles à temps partiel.

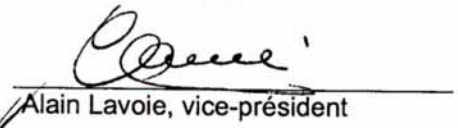
En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 28^e
jour du mois de juin 2002.

Pour le Gouvernement du Québec

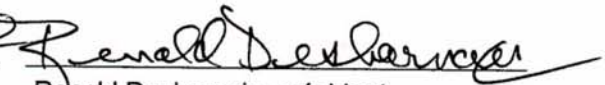

Sylvain Simard
Ministre d'Etat à l'Éducation et à l'Emploi

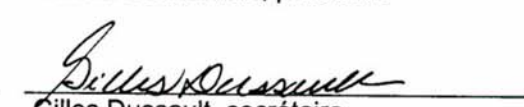
**POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)**



Nicole Tremblay, présidente


Alain Lavoie, vice-président

**POUR LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC (SPGQ)**


Renald Desharnais, président


Gilles Dussault, secrétaire


Jean-Marc Leblanc, représentant