

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART,**

**LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AU NOM DES  
SYNDICATS DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES (FPSES-CSQ)**

**ET**

**D'AUTRE PART,**

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)**

**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)**

Réalisé par le Comité patronal  
de négociation des collèges (CPNC)  
deuxième trimestre, 2011

## TABLE DES MATIÈRES

### CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions .....	1
Article 1-2.00 - But de la convention.....	4

### CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales.....	5
Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales.....	5
Article 2-3.00 - Champ d'application.....	6
Article 2-4.00 - Travail à forfait.....	8
Article 2-5.00 - Changements administratifs.....	9
Article 2-6.00 - Non-discrimination.....	9
Article 2-7.00 - Harcèlement sexuel.....	10
Article 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique.....	11
Article 2-9.00 - Accès à l'égalité en emploi.....	11

### CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale .....	13
Article 3-2.00 - Cotisations syndicales.....	13
Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales.....	14
Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national.....	16
Article 3-5.00 - Réunion et affichage .....	17

### CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information .....	19
Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (CRT) .....	21

### CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement.....	25
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel.....	30
Article 5-3.00 - Ancienneté .....	36
Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire.....	39
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement.....	45
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi.....	46
Article 5-7.00 - Bureau de placement .....	50

Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires .....	52
Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire.....	53
Article 5-10.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel (personnel enseignant ou personnel professionnel) .....	55
Article 5-11.00 - Prêt de services .....	56

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

Article 6-1.00 - Disposition particulière relative à l'expérience acquise pendant l'année 1983 .....	58
Article 6-2.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement.....	58
Article 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon .....	59
Article 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation .....	60
Article 6-5.00 - Création d'une nouvelle classe d'emploi et modification au plan de classification .....	60
Article 6-6.00 - Primes .....	61
Article 6-7.00 - Rémunération.....	64
Article 6-8.00 - Caisse d'économie .....	66
Article 6-9.00 - Modalités de versement du traitement .....	67
Article 6-10.00 - Argent à récupérer .....	68

## **CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

Article 7-1.00 - Heures de travail .....	69
Article 7-2.00 - Horaires de travail .....	69
Article 7-3.00 - Travail supplémentaire .....	71
Article 7-4.00 - Droits parentaux .....	73
Article 7-5.00 - Jours fériés.....	94
Article 7-6.00 - Quanta de vacances .....	95
Article 7-7.00 - Vacances .....	98
Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité.....	99
Article 7-9.00 - Costumes et uniformes .....	100
Article 7-10.00 - Congés sans traitement .....	101
Article 7-11.00 - Responsabilité civile.....	102
Article 7-12.00 - Allocation de dépenses .....	102
Article 7-13.00 - Personne salariée handicapée.....	103
Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	104
Article 7-15.00 - Congé pour une charge publique .....	116
Article 7-16.00 - Congés spéciaux.....	118
Article 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.....	121

Article 7-18.00 - Retraite progressive .....	126
<b>CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT</b>	
Article 8-1.00 - Dispositions générales .....	130
Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local .....	130
Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local.....	132
Article 8-4.00 - Développement des compétences .....	133
<b>CHAPITRE 9 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE</b>	
Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs .....	135
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage .....	136
Article 9-3.00 - Autres procédures .....	143
Article 9-4.00 - Grief de classification .....	145
Article 9-5.00 - Frais et honoraires .....	149
<b>CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	
Article 10-1.00 - Publication.....	151
Article 10-2.00 - Changement technologique .....	152
Article 10-3.00 - Transmission des documents écrits .....	153
Article 10-4.00 - Annexes .....	153
Article 10-5.00 - Durée de la convention .....	153
<b>ANNEXES</b>	
Annexe « 1 » Frais de déménagement.....	154
Annexe « 2 » Échelles de traitement .....	158
Annexe « 3 » Taux de traitement.....	172
Annexe « 4 » Taux de traitement de la personne salariée élève.....	174
Annexe « 5 » Formulaire d'adhésion syndicale .....	177
Annexe « 6 » Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue ou établissement aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi .....	178
Annexe « 7 » Formulaire de grief .....	182
Annexe « 8 » Annexe relative aux conditions de travail applicables aux accompagnatrices et aux accompagnateurs d'étudiants handicapés .....	183
Annexe « 9 » Méthode alternative de règlement des conflits (M.A.R.C.) .....	187
Annexe « 10 » Intégration des personnes nouvellement salariées .....	190
Annexe « 11 » Catégories des classes d'emploi aux fins de l'affectation de la personne salariée mise en disponibilité.....	191

Annexe « 12 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux interprètes des Cégeps de Sainte-Foy et du Vieux Montréal.....	193
Annexe « 13 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit .....	200
Annexe « 14 »	Travail à forfait.....	203
Annexe « 15 »	Création de postes avec mise à pied temporaire dans des secteurs autres que ceux visés à la clause 5-9.02 .....	204
Annexe « 16 »	Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel .....	205
Annexe « 17 »	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	207
Annexe « 18 »	Droits parentaux .....	208
Annexe « 19 »	Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminées ou approuvées selon les conditions définies par le gouvernement.....	209
Annexe « 20 »	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics .....	211
Annexe « 21 »	Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit.....	217
Annexe « 22 »	Loi sur les normes du travail.....	218
Annexe « 23 »	Tableau de répartition du budget réseau pour le plan de développement des compétences .....	219
Annexe « 24 »	Annexe relative à l'application de la convention suite au changement d'allégeance syndicale au Collège Vanier.....	221
Annexe « 25 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, monitrices ou moniteurs d'activités sportives oeuvrant au Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke .....	222
Annexe « 26 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux monitrices ou moniteurs de camp de jour oeuvrant au Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke .....	226
Annexe « 27 »	Mise à jour des griefs antérieurs à la convention .....	231
Annexe « 28 »	Mécanismes d'intégration suite à une modification au plan de classification du personnel de soutien des collèges, édition 2007.....	232
Annexe « 29 »	Lettre d'entente relative à l'amélioration de la qualité et de la présentation des textes de la convention .....	233
Annexe « 30 »	Rappel de traitement .....	234

## **LETTRE D'INTENTION**

Lettre d'entente concernant la formation d'un groupe de travail - Ouvriers spécialisés - .....	236
--	-----

## LISTE DES ACRONYMES

CLP	- Commission des lésions professionnelles
CPNC	- Comité patronal de négociation des collègues
CRT	- Comité des relations du travail
CSQ	- Centrale des syndicats du Québec
CSST	- Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec
ETC	- Équivalent temps complet
FPSES	- Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur
RAAQ	- Régime d'assurance automobile du Québec
RAE	- Régime d'assurance-emploi
RHDCC	- Ressources humaines et Développement des compétences Canada
RQAP	- Régime québécois d'assurance parentale
RRE	- Régime de retraite des enseignantes ou enseignants
RREGOP	- Régime de retraite des employées ou employés du gouvernement et des organismes publics
RRF	- Régime de retraite des fonctionnaires
RRQ	- Régime de rentes du Québec
SAAQ	- Société de l'assurance automobile du Québec



## **CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS**

### **Article 1-1.00 - Définitions**

#### **1-1.01 Année contractuelle**

Période de douze (12) mois débutant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

#### **1-1.02 Centrale**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

#### **1-1.03 Classe d'emploi**

Une classe d'emploi est une unité de rangement du plan de classification qui regroupe des activités et des responsabilités ayant des caractéristiques communes quant à leur nature, à leur complexité et aux qualifications qu'elles requièrent.

#### **1-1.04 Collège**

Le Collège d'enseignement général et professionnel créé en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29) ayant son siège social à \_\_\_\_\_.

#### **1-1.05 Conjointe ou conjoint**

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

#### **1-1.06 Convention**

La présente convention collective.

#### **1-1.07 Expérience pertinente**

Lorsque des années d'expérience sont exigées pour remplir un emploi, il doit s'agir d'expérience pertinente, c'est-à-dire d'expérience ayant préparé la personne candidate à exercer les tâches de l'emploi postulé.

#### **1-1.08 Fédération**

La Fédération des cégeps.

#### **1-1.09 Fonction**

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'une personne salariée.





#### **1-1.10 FPSES**

La Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur, affiliée à la CSQ.

#### **1-1.11 Gouvernement**

Le Gouvernement du Québec.

#### **1-1.12 Grief**

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

#### **1-1.13 Jours ouvrables**

Pour chacune des personnes salariées prise individuellement : les jours de la semaine de travail définis à l'article 7-2.00. Aux fins des délais prévus à la convention : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 7-5.00.

#### **1-1.14 Ministère**

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

#### **1-1.15 Mutation**

Mouvement d'une personne salariée à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou vers une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

#### **1-1.16 Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

#### **1-1.17 Partie patronale nationale**

La partie patronale 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 nationale**

La partie syndicale 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 Personne salariée**

Toute personne couverte par l'accréditation.

#### **1-1.20 Personne salariée à temps complet**

Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

#### **1-1.21 Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si cette personne salariée travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel.



### **1-1.22 Personne salariée élève**

Personne salariée, élève à temps complet du Collège, qui exerce une fonction couverte par le plan de classification pour répondre à des besoins ponctuels.

### **1-1.23 Personne salariée occasionnelle**

- a) Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu.

À moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat, si la fonction générée par un surcroît de travail ou un événement imprévu excède une période de quatre-vingt-dix (90) jours, la personne salariée occasionnelle est rémunérée au taux de traitement habituel majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la quatre-vingt-onzième (91<sup>e</sup>) journée.

- b) Personne salariée embauchée dans le cadre de la réalisation d'un projet spécifique.

### **1-1.24 Personne salariée régulière**

Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

### **1-1.25 Personne salariée remplaçante**

Personne salariée embauchée pour remplacer totalement ou partiellement dans la même classe d'emploi une personne salariée absente de son poste avec entente préalable de la licencier au plus tard au terme de cette période d'absence.

### **1-1.26 Plan de classification**

Document émanant de la partie patronale nationale, soit le *Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel*, (Édition 2007 et tous les amendements ultérieurs), figurant à l'annexe « 16 ».

### **1-1.27 Projet spécifique**

- a) Activités réalisées pour répondre à des besoins provisoires ou pour développer de nouveaux services ou pour permettre au Collège d'explorer une opportunité de développement,

ou

- b) activités financées par des fonds provenant de sources autres que le Collège ou le Ministère.

Un projet spécifique ne peut excéder trois (3) ans.

À moins d'entente entre les parties, si le Collège décide de maintenir le projet au-delà de la troisième (3<sup>e</sup>) année, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.01 ou à la clause 5-2.02. À défaut, le Collège doit rémunérer la personne salariée visée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100%) à compter de la première (1<sup>re</sup>) journée qui excède la période maximale de trois (3) ans.



Aux fins de la présente clause, deux (2) projets comportant les mêmes activités et séparés par moins d'un (1) an sont réputés être le même projet.

#### **1-1.28 Promotion**

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi vers une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

#### **1-1.29 Rétrogradation**

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi vers une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

#### **1-1.30 Syndicat**

L'association représentant le personnel de soutien du Collège définie par l'accréditation.

#### **1-1.31 Traitement**

Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00 et 6-7.00.

### **Article 1-2.00 - But de la convention**

#### **1-2.01**

Les dispositions de la convention ont pour but :

- a) d'établir des rapports ordonnés entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes ainsi qu'avec le Syndicat;
- b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par les présentes;
- d) d'établir des mécanismes pour le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes ainsi qu'avec le Syndicat.



## **CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales**

#### **2-1.01**

Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) aux fins de l'application de la convention.

#### **2-1.02**

Le Syndicat reconnaît au Collège le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la convention.

#### **2-1.03**

À défaut par le Syndicat de désigner ses personnes représentantes aux comités ou commissions prévus à la convention ou à défaut par les personnes représentantes du Syndicat de s'acquitter de leurs fonctions, le Collège peut procéder.

### **Modifications des conditions de travail**

#### **2-1.04**

Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention, intervenue ou à intervenir, verbalement ou par écrit, entre les personnes salariées et le Collège, et qui lierait une ou des personnes salariées du Collège, est sans effet.

#### **2-1.05**

Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention. Il est entendu, toutefois, que si une personne salariée se croit lésée par ces modifications, elle peut soumettre un grief et, dans ce cas, il appartient au Collège de démontrer que les conditions de travail de la personne salariée demeurent normales.

### **Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales**

#### **2-2.01**

Les parties reconnaissent les parties nationales aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention sans limiter le droit des parties reconnu à la présente. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties nationales le droit de grief et d'arbitrage.

#### **2-2.02**

En tout temps, les personnes représentantes de la partie syndicale nationale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les personnes représentantes de la partie patronale nationale en vue de traiter de toute question d'intérêt général relative à l'application et à l'interprétation de la convention. Celles-ci sont tenues de recevoir les personnes représentantes syndicales dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.



De la même façon, les personnes représentantes de la partie patronale nationale peuvent demander, aux mêmes conditions et aux mêmes fins, à rencontrer les personnes représentantes de la partie syndicale nationale.

Aux fins de l'application de la présente clause, la personne salariée, membre du conseil exécutif de la FPSES, est libérée pour la durée de la rencontre nationale. La personne salariée obtient cette libération après en avoir avisé le Collège au moins cinq (5) jours avant la date prévue de la rencontre.

### **2-2.03**

La personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes.

Les libérations prévues au présent article sont sans remboursement par le Syndicat.

### **2-2.04**

À défaut par la partie syndicale nationale de désigner ses personnes représentantes aux comités ou commissions où il est prévu qu'elle soit représentée ou à défaut de ses personnes représentantes de s'acquitter de leurs fonctions, la partie patronale nationale peut procéder.

### **2-2.05**

Seule la signature des parties nationales est requise pour l'entrée en vigueur des lettres d'entente convenues entre ces parties en cours d'application de la convention.

## **Article 2-3.00 - Champ d'application**

### **2-3.01**


La convention s'applique au personnel de soutien du Collège, salarié au sens du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), couvert par l'accréditation émise à cette fin.

### **2-3.02**

La convention s'applique également à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, les droits et avantages que lui accorde la convention sont calculés au prorata des heures travaillées ou payées, sauf si la convention prévoit des stipulations différentes.

### **2-3.03**

La personne salariée en période de probation est couverte par les dispositions de la convention, sauf en ce qui a trait aux articles suivants :

-  - procédures de règlement de griefs et d'arbitrage en cas de congédiement durant cette période de probation (articles 9-1.00 et 9-2.00).

### **2-3.04**

La personne salariée occasionnelle ou remplaçante est couverte par les dispositions de la convention, sauf celles prévues aux articles suivants :

- 2-4.00 - Travail à forfait;
- 3-3.00 - Libérations syndicales locales, à l'exception de la clause 3-3.01, si les parties en conviennent par entente locale, et des paragraphes d), e), f) et g) de la clause 3-3.03;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01 à 5-1.09 et 5-1.12 à 5-1.16;
- 5-2.00 - Mouvement de personnel, à l'exception de la clause 5-2.08;
- 5-3.00 - Ancienneté;
- 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire;
- 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement;
- 5-6.00 - Sécurité d'emploi;
- 5-7.00 - Bureau de placement;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 5-10.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel;
- 5-11.00 - Prêt de services;
- 6-8.00 - Caisse d'économie;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement;
- 7-13.00 - Personne salariée handicapée;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement;
- 7-15.00 - Congé pour une charge publique;
- 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- 7-18.00 - Retraite progressive;
- 8-1.00 - Dispositions générales;
- 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local;
- 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local;
- 8-4.00 - Développement des compétences.

Malgré ce qui précède, la personne salariée occasionnelle ou remplaçante dont la période de service continu est de six (6) mois et plus bénéficie des articles 7-6.00, 7-7.00, 7-14.00, 8-1.00 et 8-3.00 de la convention.

De plus, la personne salariée qui a occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage bénéficie de l'ordre de priorité prévu aux paragraphes 3. des clauses 5-1.15 b) et 5-1.16 b) et au paragraphe 9. de la clause 5-2.09. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.



Les parties peuvent convenir par entente locale de modalités différentes du calcul du temps travaillé ou payé.

La personne salariée occasionnelle ou remplaçante qui a moins de six (6) mois de service continu, a également droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées. De plus, cette personne salariée a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurances.

### **2-3.05**

La personne salariée élève n'est pas couverte par les dispositions de la convention sauf en ce qui a trait aux articles et annexe suivants :

- 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
- 2-6.00 - Non-discrimination;
- 2-7.00 - Harcèlement sexuel;
- 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique;
- 3-2.00 - Cotisation syndicale;
- 4-1.00 - Information, à l'exception des clauses 4-1.01 à 4-1.06;
- 6-7.00 - Rémunération, à l'exception des clauses 6-7.08 à 6-7.11;
- 6-9.00 - Modalités de versement du traitement;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 10-5.00 - Durée de la convention;
- Annexe 9 - Méthode alternative de règlement des conflits (*M.A.R.C.*);
- Annexe 30 - Rappel de traitement.

Le taux de traitement de la personne salariée élève est celui figurant à l'annexe « 4 ».

De plus, cette personne salariée a droit à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné aux fins de vacances payées.

### **Article 2-4.00 - Travail à forfait**

#### **2-4.01**

Le Collège peut donner du travail à forfait pour autant que cela n'a pas pour effet de causer des mises à pied, des mises en disponibilité ou des rétrogradations parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège, ni de réduire le nombre d'heures de travail d'une personne salariée régulière travaillant dans le service concerné.

Le Collège transmet au Syndicat une copie de tout contrat à forfait d'une durée de trois (3) mois et plus dès qu'il est accordé.

#### **2-4.02**

Le Collège s'engage à discuter avec le Syndicat afin de réaffecter une personne salariée handicapée en mettant un terme à un contrat à forfait à caractère continu à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu.



### **2-4.03**

Le Collège doit consulter le CRT avant d'octroyer des contrats à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus. Les contrats déjà accordés à la date de la signature de la convention, leur renouvellement et ceux octroyés pour la construction des édifices sont toutefois exclus de ce mécanisme. Les contrats octroyés pour la rénovation sont exclus de ce mécanisme s'il n'y a pas de personne salariée du Collège dans la classe d'emploi visée.

## **Article 2-5.00 - Changements administratifs**

### **2-5.01**

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);
- fusion de collèges;
- transformation d'un établissement collégial en unité d'un collège régional,

les parties nationales se rencontrent dans les six (6) mois avant l'événement afin de convenir d'un protocole relatif aux personnes salariées visées par cette fermeture, cette fusion ou cette transformation.

À défaut d'entente, les personnes salariées visées sont déclarées en surplus et les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent.

## **Regroupement de services**

### **2-5.02**

Le Collège doit consulter le CRT avant de prendre une décision relative à un regroupement de services avec des tiers, tels qu'une autre institution d'enseignement, une corporation, un consortium ou une municipalité.

### **2-5.03**

Par ailleurs, dans le cas d'un regroupement de services avec d'autres institutions d'enseignement, les parties nationales peuvent se rencontrer pour échanger sur la situation des personnes salariées visées.

## **Article 2-6.00 - Non-discrimination**

### **2-6.01**

Le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives conviennent de n'exercer aucune menace, contrainte ou discrimination, à l'endroit de toute personne salariée pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.





### **2-6.02**

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de :

- sa race;
- sa couleur;
- son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi;
- son sexe;
- son orientation sexuelle;
- son état civil;
- sa grossesse;
- sa religion;
- ses convictions politiques;
- sa langue;
- son origine ethnique ou nationale;
- sa condition sociale;
- son handicap ou l'utilisation de quelque moyen pour pallier ce handicap.

### **Article 2-7.00 - Harcèlement sexuel**

#### **2-7.01**

Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

#### **2-7.02**

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

#### **2-7.03**

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 personnes enseignantes, des élèves, des personnes professionnelles, du personnel de soutien et des cadres.

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

#### **2-7.04**

Toute personne salariée qui se croit victime de harcèlement sexuel peut, seule ou par l'entremise de son Syndicat, porter plainte au Collège.



## **Article 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique**

### **2-8.01**

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence et le harcèlement psychologique sont des actes répréhensibles et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

### **2-8.02**

Le Collège et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique en milieu de travail.

### **2-8.03**

Les parties forment un comité consultatif qui regroupe des personnes représentantes du Collège, du personnel de soutien et, si elles le désirent, des personnes représentantes de chacune des autres catégories de personnel et des élèves. Il ne peut y avoir qu'un seul comité au Collège.

Ce comité a pour mandat de faire des recommandations sur l'élaboration d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement psychologique comportant des mécanismes de prévention et de traitement des plaintes.

Le comité ne traite pas lui-même les plaintes de violence et de harcèlement psychologique.

### **2-8.04**

Le mandat prévu à la clause 2-8.03 peut être confié à un autre comité, par entente entre les parties.

## **Article 2-9.00 - Accès à l'égalité en emploi**

### **Comité consultatif local d'accès à l'égalité en emploi**

#### **2-9.01**

Les parties forment un comité consultatif d'accès à l'égalité en emploi lequel regroupe des personnes représentantes 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 en emploi par collège.

#### **2-9.02**

Ce comité a pour mandat d'étudier tout problème découlant du suivi de l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi et de faire au Collège toute recommandation utile en cette matière.

#### **2-9.03**

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui aurait pour effet de modifier la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente entre les parties nationales ou d'une entente locale si la convention le prévoit expressément.



## **Comité consultatif national d'accès à l'égalité en emploi**

### **2-9.04**

Les parties nationales forment un comité consultatif national d'accès à l'égalité en emploi. Ce comité est formé de deux (2) personnes représentantes désignées par la partie syndicale nationale et de deux (2) personnes représentantes désignées par la partie patronale nationale.

### **2-9.05**

Le comité prévu à la clause 2-9.04 a pour mandat de faire toute recommandation utile aux parties nationales à la suite d'une consultation sur les impacts de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Le comité peut s'adjoindre des personnes qu'il juge nécessaires à la réalisation de son mandat.

### **2-9.06**

Aux fins de réaliser les objectifs indiqués à la clause 2-9.05, la partie syndicale nationale bénéficie d'une libération équivalent à cent trente (130) jours ouvrables pour la durée de la convention.



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

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **Article 3-1.00 - Sécurité syndicale**

#### **3-1.01**

Toute personne salariée membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention et celle qui le devient par la suite doivent, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention.

#### **3-1.02**

Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de l'entrée en vigueur de la convention doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention, et ce, comme condition d'embauche. Le Collège fait remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat et figurant à l'annexe « 5 », dont l'original doit être retourné au Syndicat.

#### **3-1.03**

Le Collège n'est pas tenu, indépendamment des clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura exclu de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.

### **Article 3-2.00 - Cotisations syndicales**

#### **3-2.01**

Le Collège prélève sur le revenu réellement gagné de chacune des personnes salariées couvertes par l'accréditation, qu'elle soit membre du Syndicat ou non, un montant égal à la cotisation régulière fixée par le Syndicat.

#### **3-2.02**

Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale correspond à un taux ou à un pourcentage du revenu réellement gagné. Ce taux ou ce pourcentage est indiqué au Collège par un avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie mais au plus tard trente (30) jours après la réception par le Collège d'un avis écrit du Syndicat.

#### **3-2.03**

La cotisation régulière est répartie de façon égale sur chaque versement de la paie, sous réserve des modifications apportées à la cotisation syndicale par le Syndicat.

#### **3-2.04**

Le Collège fait parvenir au Syndicat, entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de chaque mois, le montant total perçu le mois précédent, accompagné d'un état détaillé des montants perçus et ceci en deux (2) exemplaires.



Cet état détaillé comprend les nom et prénom, le statut, le revenu réellement gagné moins le revenu pour le travail supplémentaire rémunéré, le numéro matricule le cas

échéant, le revenu pour le travail supplémentaire rémunéré s'il y a lieu ainsi que le montant des déductions individuelles.

### **3-2.05**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne doit rester comprise dans l'unité de négociation du personnel de soutien, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci et de la remettre au Syndicat jusqu'à la décision de la Commission.

### **3-2.06**

Le Syndicat tient le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par une personne salariée à la suite de la déduction de la cotisation syndicale.

## **Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales**

### **3-3.01**

Le Collège reconnaît aux membres de l'exécutif du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, mais pas plus de deux (2) à la fois pour le même motif, dans les cas prévus à la convention. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir des membres de l'exécutif du Syndicat. Le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où la personne représentante syndicale peut être rejointe.

Tout membre de l'exécutif du Syndicat ainsi que la personne déléguée syndicale peuvent s'absenter de leur travail, mais pas plus de deux (2) à la fois pour le même motif, pour la période de temps requise, mais aux frais du Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues à la clause 3-3.03. Cependant, le service des ressources humaines doit en être avisé à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les parties peuvent convenir par entente locale de libérations syndicales pour les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

### **3-3.02 Personne déléguée syndicale**

Le Syndicat peut nommer une personne déléguée syndicale qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention.

Le Syndicat peut nommer un substitut à la personne déléguée syndicale. En l'absence de la personne déléguée syndicale, le substitut a la même fonction.

Le Syndicat peut nommer une personne déléguée syndicale et un substitut pour chaque campus.

Dans les trente (30) jours suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise le service des ressources humaines de la nomination de toute personne déléguée syndicale ou de tout substitut.



### **3-3.03**

Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

- a) tout membre de l'exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les personnes représentantes du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'exécutif du Syndicat;
- b) une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable. Elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe lors de son absence autorisée;
- c) tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service des ressources humaines, pour participer à toute réunion selon la convention;
- d) pour toute matière ayant trait à la convention, toute personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat lors d'une rencontre avec une personne représentante du Collège;
- e) toute personne salariée assignée comme témoin devant une ou un arbitre ou une médiatrice ou un médiateur peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre ou de la médiatrice ou du médiateur;
- f) toute personne salariée dont la présence est requise pour la préparation de l'audition d'un grief peut s'absenter de son travail après en avoir avisé le service des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable. Elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe lors de son absence autorisée;
- g) toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audition devant une ou un arbitre ou une médiatrice ou un médiateur et la personne déléguée syndicale ou un membre de l'exécutif du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après un avis au service des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage ou de médiation.

### **3-3.04**



La personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes.

### **3-3.05**

Lorsque les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier rembourse au Collège le traitement versé à la personne salariée remplaçante, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux. Cependant, le Syndicat n'effectue aucun remboursement si la personne salariée absente n'a pas été remplacée.

### **3-3.06**

Le Syndicat bénéficie, pour les membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de dix (10) jours ouvrables par année contractuelle pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. Les modalités d'utilisation de cette banque sont convenues entre les parties locales.

## **Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national**

### **3-4.01**

Le service des ressources humaines autorise deux (2) personnes déléguées officielles du Syndicat qui en font la demande au moins cinq (5) jours à l'avance à s'absenter de leur travail, mais aux frais du Syndicat, pour assister au Congrès ou au Conseil général de la Centrale ou au Conseil fédéral de la FPSES ou au secteur Soutien-cégep. La demande écrite doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

Malgré ce qui précède, dans certains cas, les parties peuvent convenir d'augmenter le nombre de personnes déléguées officielles.

### **3-4.02**

Toute personne salariée nommée pour exercer un travail permanent au sein de la Centrale ou de la FPSES a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps complet, aux frais du Syndicat. Cette libération peut être à temps partiel dans la mesure où la durée, le moment et la fraction de congé sont fixes et prédéterminés. Cette libération ne peut excéder une durée de vingt-quatre (24) mois.

Toute personne salariée ainsi libérée peut reprendre son poste après un préavis au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours.

### **3-4.03**

Toute personne salariée élue à un poste de membre de l'exécutif de la Centrale ou de la FPSES a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps complet ou à temps partiel, aux frais du Syndicat pour la durée de ce mandat électif.



Cette libération à temps complet ou à temps partiel est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée de ce mandat.

Toute personne salariée ainsi libérée peut reprendre son poste après un préavis au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours.

#### **3-4.04**

Toute personne salariée élue à un poste de membre de l'exécutif de la FPSES a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins cinq (5) jours, à une libération occasionnelle, aux frais du Syndicat pour la durée de ce mandat électif.

#### **3-4.05**

La personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes.

#### **3-4.06**

Lorsque les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier rembourse au Collège le traitement versé à la personne salariée remplaçante, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux. Cependant, le Syndicat n'effectue aucun remboursement si la personne salariée absente n'a pas été remplacée.

### **Article 3-5.00 - Réunion et affichage**

#### **3-5.01**

Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Collège selon les politiques en vigueur pour la réservation des locaux. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des débours particuliers supplémentaires.

#### **3-5.02**

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat peut utiliser aux fins de secrétariat.

Après consultation du Syndicat, le Collège détermine l'ameublement et l'emplacement ainsi que les dimensions du local. L'équipement du local sera déterminé par entente entre les parties.

#### **3-5.03**

Le Syndicat peut utiliser les services d'imprimerie, de reprographie, de communication (télécopieur et téléphone) ainsi que les moyens audiovisuels du Collège selon les politiques d'utilisation en vigueur. Le Syndicat rembourse le coût de ces utilisations selon les politiques en vigueur s'il y a lieu.

#### **3-5.04**

Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres aux tableaux verrouillés fournis par le Collège. L'emplacement des tableaux d'affichage est déterminé par entente entre les parties.

#### **3-5.05**



Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en les déposant à leur bureau. Le Syndicat peut faire distribuer tout document dans les casiers





de ses membres par le personnel du Collège affecté à cette tâche suivant la procédure usuelle de distribution du Collège et ceci sans frais pour le Syndicat.

## **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

### **Article 4-1.00 - Information**

#### **4-1.01**

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) au plus tard le 30 novembre de chaque année ou à une autre date fixée par entente entre les parties, la liste des personnes salariées à son emploi au 30 septembre.

Cette liste doit indiquer :

- les nom et prénom;
  - la date de naissance;
  - le sexe;
  - l'adresse;
  - la date d'entrée en service;
  - la classe d'emploi, l'échelon;
  - le traitement;
  - l'ancienneté au 30 juin;
  - le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel;
  - le nom du ou des services auxquels la personne salariée est rattachée;
  - la banque de jours de congé de maladie monnayables et non monnayables séparément, au 30 juin;
  - le matricule;
  - le nombre d'heures travaillées prévu pour la personne salariée à temps partiel;
  - le numéro de téléphone si la personne salariée y consent;
- b) un avis écrit relativement à toute forme de cessation d'emploi, de mise à la retraite, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un départ;
- c) les nom et prénom des personnes salariées qui obtiennent un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou un congé de maladie d'une durée de plus de cinq (5) jours et le cas échéant, la durée prévue de cette absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation de ces congés;
- d) toute modification aux renseignements énumérés au paragraphe a) doit être transmise au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette modification;
- e) une copie de toute directive ou avis émis par le service des ressources humaines concernant un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention. Une copie d'une directive ou avis s'adressant à toutes les personnes salariées doit être affichée simultanément;



- f) la liste des membres des différents comités et commissions prévus à la convention et autres comités ou commissions dont le mandat est de définir les politiques générales du Collège, et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination;
- g) à l'engagement d'une personne salariée, le Collège transmet à celle-ci ainsi qu'au Syndicat les informations suivantes :
- la date d'entrée en service;
  - le statut;
  - le nombre d'heures travaillées prévu par semaine;
  - le traitement;
  - la classe d'emploi;
  - l'échelon;
- h) dans le cas de l'utilisation d'une ou d'un stagiaire, le Collège transmet au Syndicat les informations suivantes :
- les nom et prénom du stagiaire;
  - le service où le stage est effectué;
  - la durée du stage.

#### **4-1.02**

Le Collège transmet au Syndicat dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie du procès-verbal ou du compte rendu de tout comité au sein duquel le Syndicat a désigné des membres ou a participé.

#### **4-1.03**

Le Collège fournit à la personne salariée au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> février de chaque année, un avis écrit contenant l'état de sa banque de jours de congé de maladie monnayables et non monnayables séparément, au 30 juin et au 31 décembre respectivement ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle en a faite. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

#### **4-1.04**

Le Collège transmet au Syndicat les listes d'ancienneté, par ordre alphabétique et par ordre d'ancienneté, des personnes salariées lors du premier jour de l'affichage, ainsi que la liste des personnes salariées absentes depuis plus de cinq (5) jours ouvrables au moment de l'affichage de la liste d'ancienneté.

#### **4-1.05**

Le Syndicat fournit au Collège, par écrit, dans les quinze (15) jours de leur nomination, soit au niveau des affaires syndicales internes ou externes, les nom et prénom des personnes représentantes syndicales, de la personne déléguée syndicale, de son substitut, des membres de l'exécutif, le titre de leur fonction, la durée prévue du mandat et l'avis de tout changement.



#### **4-1.06**

Toute personne salariée a le droit en tout temps, sur rendez-vous, de s'absenter de son travail sans perte de traitement, pour consulter son dossier officiel.

Ce dossier doit comprendre les pièces reliées à l'engagement et à l'emploi de la personne salariée, toute évaluation écrite du rendement, tout avis de mesures disciplinaires ainsi que les contestations de ces mesures.

Lors de cette consultation, la personne salariée peut être accompagnée, si elle le désire, de la personne représentante syndicale.

#### **4-1.07**

Le Collège transmet au Syndicat, en septembre et en février, la liste des personnes salariées élèves embauchées au cours de la période précédente. Cette liste comprend les données suivantes :

- les nom et prénom;
- la date de naissance;
- le sexe;
- l'adresse;
- la date d'entrée en service;
- la classe d'emploi dans laquelle se situe la fonction;
- le traitement;
- le service auquel est rattaché la personne salariée élève;
- le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas.

#### **4-1.08**

Le Collège transmet au Syndicat au plus tard le 15 mai de chaque année, pour la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours :

- le bilan d'utilisation des heures effectuées par les personnes salariées occasionnelles, par classe d'emploi et par service;
- le bilan des heures travaillées par les personnes salariées élèves.

### **Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (CRT)**

#### **4-2.01**

Les parties reconnaissent l'importance de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention, et ce, de la façon ci-après décrite.

#### **4-2.02**

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention, chaque partie nomme trois (3) personnes représentantes et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les personnes représentantes absentes ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.



#### **4-2.03**

Sous réserve des dispositions du présent article, le CRT est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

#### **4-2.04**

Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande.

#### **4-2.05**

Un avis écrit et l'ordre du jour, comportant tout point que soit le Collège soit le Syndicat veut y inscrire, doivent être transmis au Collège et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Dans le même délai, chaque partie fait parvenir à l'autre partie la documentation qu'elle possède et juge pertinente et relative aux sujets à l'ordre du jour.

Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des personnes salariées. Du consentement des parties, l'une ou l'autre des parties peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.

#### **4-2.06**

Pour avoir quorum, le CRT doit comprendre au moins deux (2) personnes représentantes de chacune des parties.

#### **4-2.07**

Sauf dans le cas de réduction de personnel, la personne salariée dont le cas est discuté au CRT en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande et pour autant qu'elle s'y présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le CRT.

Malgré le premier (1<sup>er</sup>) alinéa, dans le cas de réduction de personnel, seule la personne salariée dont le poste est susceptible d'être aboli peut se faire entendre, et ce, aux mêmes conditions.

#### **4-2.08**

Aucune entente conclue au CRT ne peut modifier une disposition de la convention, à l'exception des dispositions pouvant faire l'objet d'arrangement local sur les matières prévues à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2) ou d'entente locale.

#### **4-2.09**

Une entente conclue au CRT lie les parties et la personne salariée concernée. À défaut d'entente, le Collège procède et transmet sa décision au Syndicat et à la personne salariée concernée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion.



#### **4-2.10**

Le Collège doit consulter le CRT avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

- a) la mise en œuvre d'un projet spécifique prévu à la clause 1-1.27;
- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;
- c) l'abolition de postes prévue à la clause 5-4.01;
- d) la consultation prévue à la clause 5-9.03;
- e) la répartition des jours fériés dans le cadre de la clause 7-5.02;
- f) l'attribution des congés sans traitement prévus à l'article 7-10.00 s'ils sont d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- g) l'introduction de changements technologiques prévue à la clause 10-2.02 ou à la clause 10-2.04;
- h) la création de postes à la suite de l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles prévue à l'annexe « 15 »;
- i) le regroupement de services avec des tiers prévu à l'article 2-5.00;
- j) l'octroi de contrats à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus prévu à la clause 2-4.03;
- k) la mutation d'une personne salariée prévue à la clause 5-2.01.

Aux fins de la présente clause, le Collège doit laisser au Syndicat une période de réflexion qui tient compte du sujet inscrit à l'ordre du jour et permettre à ce dernier de faire valoir son point de vue.

#### **4-2.11**

Un vice de procédure dans la rédaction d'un ordre du jour ou d'un procès-verbal, ou le non-respect de l'un ou l'autre des délais prévus à la clause 4-2.02, à la clause 4-2.05 ou à la clause 4-2.09, n'ont pas pour effet de retarder ou de rendre nulle la décision du Collège.

Le fait pour le Syndicat de ne pas assister à une réunion du CRT n'a pas pour effet de retarder ou de rendre nulle la décision du Collège, à moins que le Syndicat n'ait pas été convoqué dans les délais prévus à la clause 4-2.04 pour l'un ou l'autre des sujets énumérés à la clause 4-2.10.



**4-2.12**



Le projet de procès-verbal d'une réunion du CRT est déposé au plus tard à la réunion suivante.

## **CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL**

### **Article 5-1.00 - Engagement**

#### **5-1.01**

L'engagement de toute personne salariée est fait selon les dispositions de la convention.

#### **5-1.02**

Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les trente (30) jours qui suivent s'il doit le combler. Si le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le trente et unième (31<sup>e</sup>) jour de la vacance.

#### **5-1.03**

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par la mutation prévue à la clause 5-2.01 ou par affichage.

#### **5-1.04**

S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Le Collège transmet au Syndicat une copie de cet avis accompagnée de la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes salariées occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant cette date ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

#### **5-1.05**

Le Collège peut créer, sans entente, des postes comportant des tâches d'une même classe d'emploi dans deux (2) services selon les règles suivantes :

- a) un (1) poste par année, si le nombre de personnes salariées titulaires d'un poste est égal ou inférieur à cent (100);
- b) deux (2) postes par année, si le nombre de personnes salariées titulaires d'un poste est supérieur à cent (100).

La personne salariée titulaire de ce poste n'a qu'une seule supérieure immédiate ou un seul supérieur immédiat.

#### **5-1.06**

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement l'avis de poste vacant et affiché selon la clause 5-1.04 et qui n'a pas été comblé selon la procédure prévue aux paragraphes 1. et 2. des clauses 5-2.08 et 5-2.09;





- b) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à la personne salariée référée par le Bureau de placement;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.

#### **5-1.07**

L'avis affiché doit indiquer :

- le titre de la classe d'emploi;
- la description de la fonction;
- le ou les services auxquels le poste est rattaché;
- le lieu de travail;
- l'horaire de travail prévu;
- le nombre d'heures prévu de travail;
- les nom et prénom de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège indiquées à la clause 5-2.03;
- le genre de test que le Collège entend utiliser, le cas échéant;
- les nom et prénom de la personne responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début de l'affichage;
- la date prévue du remplacement, s'il y a lieu;
- la date limite des mises en candidature prévue aux clauses 5-1.08, 5-1.15 b) et 5-1.16 b);
- le cas échéant s'il s'agit d'un poste découlant d'un projet spécifique selon la clause 5-2.02.

#### **5-1.08**

Lorsque le Collège procède par affichage, la personne salariée régulière et la personne qui a travaillé au Collège à titre de personne salariée remplaçante ou occasionnelle pendant une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) mois précédant la date du début de l'affichage peuvent se porter candidates par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la clause 5-1.04.

#### **5-1.09**

Lorsqu'une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les quarante-cinq (45) jours du début de l'affichage. Toute personne salariée dont la candidature n'est pas retenue en est informée par écrit dans le même délai, avec une copie au Syndicat. Cet avis comporte les nom et prénom de la personne dont la candidature a été retenue.

#### **5-1.10**

La période de probation de la nouvelle personne salariée à temps complet est de soixante (60) jours travaillés ou payés.



La période de probation de la nouvelle personne salariée à temps partiel est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés. Au terme du présent alinéa, les jours travaillés ou payés sont comptabilisés sans égard au nombre d'heures par jour travaillées ou payées de la personne salariée à temps partiel.

#### **5-1.11**

Les parties peuvent convenir de prolonger la période de probation prévue à la clause 5-1.10 pour une durée n'excédant pas trente (30) jours s'il s'agit d'une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « 2 ».

#### **5-1.12**

Lorsqu'une personne salariée remplaçante ou occasionnelle obtient le poste pour lequel elle a été engagée comme remplaçante ou occasionnelle, les jours travaillés dans ce poste sont comptabilisés aux fins de période de probation.

#### **5-1.13**

À l'engagement, le Collège fournit à la personne salariée les informations pour consulter les versions électroniques de la convention et du plan de classification. De même, la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

#### **5-1.14**

Le Collège doit fournir un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre fin à l'engagement d'une personne salariée occasionnelle ou d'une personne salariée remplaçante qui a complété une période de service continu d'un (1) mois ou plus. Cependant, dans le cas d'un remplacement pour cause de maladie, l'avis est de deux (2) jours ouvrables.

Cette disposition ne s'applique pas à une personne salariée occasionnelle ou remplaçante qui a été engagée pour une durée limitée.

#### **5-1.15 Remplacement d'une durée prévisible de 17 semaines et plus**

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de dix-sept (17) semaines et plus, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste,

ou

- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 en favorisant la promotion pour la personne salariée régulière. Cet affichage est réservé aux personnes mentionnées en 1. 2. et 3. du présent paragraphe à l'exception des personnes salariées occupant des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante de plus de dix-sept (17) semaines.



Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit parmi les personnes candidates, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé au cours des vingt-quatre (24) mois qui précèdent la période de référence des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Dans la mesure où le Collège ne peut combler le remplacement en vertu de l'ordre de priorité prévu aux paragraphes 1. 2. et 3, il peut procéder par assignation provisoire d'une personne en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège si elle répond aux exigences normales du poste.

Le fait qu'une personne salariée puisse mettre fin à une libération ou à un congé par un avis prévu à l'article 3-4.00, 5-10.00, 7-4.00 ou 7-10.00 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'application de la présente clause.



Les parties peuvent convenir par entente locale de mécanismes différents aux fins de l'application de la présente clause.

### **5-1.16 Projet spécifique**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le projet spécifique,

ou

- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 et réservé aux personnes mentionnées en 1. 2. et 3. du présent paragraphe. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit parmi les personnes candidates, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé au cours des vingt-quatre (24) mois qui précèdent la période de référence des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.



Malgré ce qui précède, lorsque le Collège décide d'engager pour une période d'un (1) an et plus une personne salariée sur un projet spécifique, il doit procéder, sous réserve de la clause 5-6.03, par affichage selon les dispositions du paragraphe b) de la présente clause.

Le fait qu'une personne salariée puisse mettre fin à une libération ou à un congé par un avis prévu à l'article 3-4.00, 5-10.00, 7-4.00 ou 7-10.00 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'application de la présente clause.

Les parties peuvent convenir par entente locale de mécanismes différents aux fins de l'application de la présente clause.

### **5-1.17**

Les parties peuvent convenir par entente locale d'accorder une priorité à la personne salariée régulière à temps partiel afin de lui permettre d'effectuer plus d'heures de travail, et ce, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures ou trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaine selon la classe d'emploi de la personne salariée.

## **Article 5-2.00 - Mouvement de personnel**

### **5-2.01**

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par affichage tel qu'il est prévu à l'article 5-1.00 ou par mutation.

Si le Collège procède par mutation, il doit préalablement consulter le Syndicat dans le cadre du CRT. La mutation est limitée à la classe d'emploi de la personne salariée, laquelle doit rencontrer les exigences normales du poste. Une mutation ne peut être exercée qu'une (1) seule fois par douze (12) mois pour cette personne salariée.

Toutefois, en vertu de la présente clause :

- a) une personne salariée régulière à temps partiel ne peut être mutée vers un poste à temps complet ou l'inverse;
- b) une personne salariée régulière ne peut être mutée vers un poste situé à plus de cinquante (50) kilomètres, lorsque le Collège comprend plus d'un établissement;
- c) une personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel ne peut être mutée dans un poste à temps complet ou à temps partiel comportant une mise à pied temporaire ou l'inverse;
- d) une personne salariée régulière à temps partiel ne peut être mutée dans un poste comportant un nombre d'heures inférieur à son poste actuel ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi;



- e) à moins d'une entente entre le Collège et la personne salariée, cette dernière ne peut être mutée dans un poste comportant une plage horaire différente.

Le Collège peut procéder à des mutations sur des postes pourvus de titulaire, à la condition que les personnes salariées concernées y consentent.

### **5-2.02 Projet spécifique devenant un poste**

Lorsque le Collège décide de créer un nouveau poste qui reprend les attributions et les mêmes caractéristiques d'un projet spécifique et que ce projet spécifique a été affiché selon les dispositions de la clause 5-1.16 lors de sa mise en œuvre, il procède par affichage en respectant l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.08.

On entend par caractéristiques d'un projet spécifique la classe d'emploi, l'horaire de travail, le nombre d'heures de travail, la période d'embauche, la nature du travail et le ou les services auxquels il se rattache.

### **5-2.03**

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège choisit parmi les personnes candidates celle qui :

- a) possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification, et
- b) répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné. Le Collège ne peut exiger un nombre d'années de scolarité ou d'expérience supérieur à celui prévu au plan de classification.

La personne candidate ou le Syndicat peut contester les conditions exigées par le Collège autres que les qualifications requises à la classe d'emploi dans le plan de classification; il appartient alors au Collège de démontrer que ces conditions sont pertinentes et en relation avec le poste concerné.

Cependant, la personne salariée qui ne possède pas la scolarité requise en regard du poste concerné pourra présenter sa candidature si elle satisfait aux dispositions suivantes, et ce, à l'exception de toutes les classes d'emploi de technicienne ou technicien prévues au plan de classification :

- a) posséder les années d'expérience pertinente nécessaires pour combler le manque de scolarité à raison de deux (2) années d'expérience par année de scolarité;
- b) posséder les années d'expérience pertinente requises pour le poste.

### **5-2.04**

Si le Collège maintient les attributions d'un poste pour lesquelles la personne titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 9-4.09 et se conforme à la clause 9-4.12, cette personne titulaire est réputée posséder les qualifications requises et les conditions



exigées par le Collège prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-2.03 en regard du poste concerné, et ce, sous réserve de la loi.

#### **5-2.05 Test sur logiciel d'utilisation courante**

La personne salariée candidate n'a pas à subir de test relativement à la connaissance d'un logiciel d'utilisation courante au Collège pour lequel elle détient un certificat de qualification émis par le Collège correspondant au niveau de connaissance exigé par le Collège.

Le Collège offre annuellement aux personnes salariées la possibilité de passer des tests pour déterminer leur niveau de connaissance des logiciels d'utilisation courante.

Le Collège, sur la base de cette évaluation, décerne à la personne salariée un certificat de qualification attestant son niveau de connaissance. Cette certification est valide pour une période de deux (2) ans.

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente clause.

#### **5-2.06 Test sur logiciel d'utilisation à accès limité**

La personne salariée candidate n'a pas à subir de test relativement à la connaissance d'un logiciel à accès limité.

S'il y a lieu, la personne salariée qui obtient le poste doit cependant accepter le perfectionnement offert par le Collège et acquérir les connaissances requises dans un délai de vingt (20) jours de travail, à défaut de quoi, le Collège réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle détenait et en avise par écrit le Syndicat.

Durant ce délai, les dispositions de la clause 5-1.02 sont suspendues et le poste laissé vacant peut être occupé par une personne salariée remplaçante ou comblé temporairement par affectation temporaire.

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente clause.

#### **5-2.07**

En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher une personne salariée d'obtenir tout poste de sa classe d'emploi pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte le perfectionnement nécessaire offert par le Collège. La personne salariée devra toutefois acquérir les connaissances requises dans un délai de vingt (20) jours de travail, à défaut de quoi le Collège réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle détenait et en avise par écrit le Syndicat.

Durant ce délai, les dispositions de la clause 5-1.02 sont suspendues et le poste laissé vacant peut être occupé par une personne salariée remplaçante ou comblé temporairement par affectation temporaire.



### **5-2.08**

Lorsque le Collège affiche un poste découlant d'un projet spécifique selon les dispositions de la clause 5-2.02, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination ; lorsque plus d'une personne bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou, dans les cas visés au paragraphe 6 de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage :

1. La personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste dans le cas où il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03, dans le cas d'une promotion.
2. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant acquis la sécurité d'emploi qui, à la suite d'un affichage prévu à la clause 5-1.16, a occupé le projet spécifique pendant au moins 130 jours travaillés.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.
4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège qui, à la suite d'un affichage prévu à la clause 5-1.16, a occupé le projet spécifique pendant au moins 130 jours travaillés.
6. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.08 qui, à la suite d'un affichage prévu à la clause 5-1.16, a occupé le projet spécifique pendant au moins 130 jours travaillés.

À défaut de pouvoir combler le poste selon l'ordre de priorité ci-dessus, le Collège applique l'ordre de priorité prévue à la clause 5-2.09 et à défaut, se réfère aux dispositions de la clause 5-2.01.

### **5-2.09**

Lorsque le Collège procède par affichage, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficient de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou dans le cas visé au paragraphe 9. de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou





payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage :

1. La personne salariée visée par le paragraphe h) de la clause 5-4.03, la personne salariée visée par la clause 5-6.04 ou la personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste s'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou s'il s'agit d'une promotion, si elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.03.
2. La personne candidate, salariée régulière du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.
4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège d'une autre zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La personne candidate, salariée régulière du Collège ou salariée régulière du Collège bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
6. La personne candidate, salariée d'un collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
7. La personne candidate, salariée d'un collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
8. La personne candidate, salariée régulière du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste à combler.
9. La personne candidate remplaçante ou occasionnelle visée à la clause 5-1.08, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
10. La personne candidate, dont les nom et prénom sont transmis par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.15, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
- ↑ 11. La personne en assignation provisoire provenant d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.

12. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager, si elle répond aux qualifications et conditions prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-2.03.
13. La personne enseignante ou professionnelle mise en disponibilité du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.
14. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager même si elle ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-2.03, mais pourvu qu'elle soit plus qualifiée que la personne candidate, salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

#### **5-2.10**

La personne candidate, salariée régulière du Collège, qui obtient un poste en vertu du présent article a droit à une période maximale de vingt (20) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste.

Lorsque le Collège décide de combler le poste laissé vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée, il n'est pas tenu de muter ou d'afficher avant l'expiration de la période de vingt (20) jours de travail. Ce poste peut alors être occupé soit par une personne salariée remplaçante, soit par affectation temporaire.

#### **5-2.11**

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée de son choix qui accepte cette affectation. Si aucune personne salariée n'accepte, sauf dans les cas prévus aux clauses 5-1.15 et 5-1.16, le Collège peut désigner la personne salariée qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.

Durant toute affectation temporaire, la personne salariée est libérée de son poste pour la durée de cette affectation et dans une proportion égale.

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente clause.

#### **5-2.12**

Lorsqu'une personne salariée effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle ou le taux de traitement est moindre, elle reçoit, pour la durée de ce travail, son traitement régulier.

#### **5-2.13**

Lorsqu'une personne salariée effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle ou le taux de traitement est supérieur, elle est rémunérée selon le traitement de cette classe d'emploi à compter du premier jour de son affectation, et ce, comme s'il s'agissait d'une promotion.



#### **5-2.14**

La personne salariée affectée d'une façon permanente à un poste reçoit le traitement attaché à ce poste dès son affectation ou au plus tard à l'expiration du délai prévu à la clause 5-1.09.

#### **5-2.15 Transfert volontaire d'une personne salariée d'un collège à un autre collège**

Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mai et de novembre, toute personne salariée régulière qui désire être transférée dans un collège autre que le sien peut en faire la demande par écrit. La personne salariée communique sa demande à son Collège. Cette demande doit préciser le nom de la ou des classes d'emploi et le nom du ou des collèges où elle veut être transférée et si le poste désiré est un poste à temps partiel ou à temps complet. Cette demande doit être répétée à l'une ou l'autre des deux (2) dates prévues si la personne salariée qui n'a pas obtenu de transfert le désire toujours.

Dans les trente (30) jours de la réception de la demande, le Collège transmet au Syndicat et au Bureau de placement une copie de la demande ainsi que l'ancienneté de la personne salariée concernée.

Un tel transfert n'est possible que dans la mesure où un poste est vacant.

La personne salariée qui obtient un tel transfert transporte chez son nouvel employeur son ancienneté, le solde de sa banque de jours de congé de maladie non monnayables, son statut de personne salariée régulière et, si le nouveau Collège y consent, son régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

La personne salariée qui obtient un transfert dans un autre collège conformément à la présente clause est considérée comme ayant remis sa démission dans son Collège.

### **Article 5-3.00 - Ancienneté**

#### **5-3.01**

Une liste d'ancienneté est établie à la date d'expiration de la convention collective 2005-2010 conformément à cette convention. Cette liste est affichée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention, et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier.

Au cours de la période d'affichage le Syndicat, ou toute personne salariée par l'entremise du Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'une personne salariée en donnant les justifications de cette contestation.

À l'expiration de la période d'affichage, la liste par ordre d'ancienneté devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à cette liste ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'une personne salariée et les conséquences de ces modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier jour de l'affichage de la liste. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à la liste d'ancienneté.



### **5-3.02**

Entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> octobre, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste par ordre d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la convention établie au 30 juin précédent.

À chaque année, au cours de la période d'affichage, le Syndicat, ou toute personne salariée par l'entremise de son Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'une personne salariée en donnant les justifications de la contestation. Toutefois, une contestation ne peut avoir pour effet de contester ou corriger la liste d'ancienneté de l'année précédente.

À l'expiration de la période d'affichage, la nouvelle liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'une personne salariée et les conséquences de ces modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier jour de l'affichage de la liste. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à la liste d'ancienneté.

### **5-3.03**

Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- a) l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés ou payés comme personnel de soutien au Collège, de toute personne salariée régulière régie par les présentes. L'ancienneté de toute personne salariée régulière débute à compter de la date du premier jour de travail dans un poste pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement auxquelles le Collège succède ou a succédé.

Malgré ce qui précède, et ce, à compter du 11 mai 1987, le temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante est calculé aux fins d'ancienneté de la façon suivante :

1.
  - i) la personne salariée qui est à l'emploi du Collège à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au moment où elle obtient son poste et qui a terminé sa période de probation se voit reconnaître tout le temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis la dernière date d'embauche au Collège;
  - ii) toutefois, si la personne salariée a moins de trois (3) ans d'ancienneté reconnue au sens du paragraphe précédent, et si sa dernière date d'embauche est postérieure au 11 mai 1987, elle se voit reconnaître en plus le temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 11 mai 1987, sauf celui antérieur à une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an. Cependant, dans ce cas l'ancienneté ne pourra être calculée rétroactivement à plus de trois (3) ans de la date où elle obtient un poste;



2. la personne salariée qui n'est pas à l'emploi du Collège au moment où elle obtient un poste et qui a complété sa période de probation, se voit reconnaître le temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 11 mai 1987, sauf celui antérieur à une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an. Cependant, dans ce cas l'ancienneté ne pourra être calculée rétroactivement à plus de trois (3) ans de la date où elle obtient un poste;
- b) pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi;
- c) les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1 820) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 2 » ou de deux mille quinze (2 015) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 3 »; ceci équivaut à une (1) année d'ancienneté;
- d) une personne salariée ne peut cumuler plus d'un (1) an d'ancienneté au cours d'une même année contractuelle.

#### **5-3.04**

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la CSST;
- b) durant un congé d'études avec ou sans traitement;
- c) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 3-3.00 ou à l'article 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-4.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée;
- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant une période de mise à pied temporaire;
- i) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause, et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année contractuelle;
- j) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;



- k) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel;
- l) durant un prêt de services prévu à la clause 5-6.13 ou à l'article 5-11.00;
- m) durant un congé de retraite progressive prévu à l'article 7-18.00;
- n) durant un congé pour raisons familiales prévu aux clauses 7-16.07 et 7-16.08.

### **5-3.05**

L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la personne salariée :

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) malgré la clause 5-3.06 b), durant une période de mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi, et ce, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste du Bureau de placement;
- c) pour la partie du congé sans traitement excédant la durée de trente (30) jours prévue à la clause 5-3.04 i);
- d) pour la partie d'une absence pour maladie ou accident excédant la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-3.04 e);
- e) pour la partie d'une assignation provisoire excédant la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-3.04 k).

### **5-3.06**

L'ancienneté se perd :

- a) lors de la démission de la personne salariée;
- b) lors de la cessation d'emploi de la personne salariée;
- c) lors du congédiement de la personne salariée.

## **Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire**

### **5-4.01**

Deux (2) fois par année, soit le dernier jour ouvrable de mai et le dernier jour ouvrable de novembre, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation la liste des postes qu'il a l'intention d'abolir pour la période concernée ainsi que les dates prévues de ces abolitions. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine dans les trente (30) jours qui suivent chacune des deux (2) dates mentionnées plus haut.



Aux fins du présent article, un fardeau de tâche excessif ne peut échoir à une personne salariée du seul fait de l'abolition d'un poste.

#### **5-4.02**

Lorsqu'un poste doit être aboli, le Collège en avise la personne salariée concernée et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la prise d'effet de l'abolition.

#### **5-4.03**

Aux fins de l'application des clauses 5-4.04 à 5-4.06, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) lorsqu'un poste doit être aboli ou qu'une personne salariée doit être déplacée, le Collège fait parvenir au Syndicat et à la personne salariée visée une liste des postes vacants ou pourvu d'un titulaire, constituant une mutation ou une rétrogradation, parmi lesquels elle doit faire un choix. Le Collège indique ceux pour lesquels il considère la personne salariée comme répondant aux exigences normales du poste. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné;
- b) dans tous les cas, la personne salariée doit répondre aux exigences normales du poste à obtenir;
- c) dans tous les cas, le déplacement d'une personne salariée n'est possible que si la personne salariée déplacée a moins d'ancienneté que la personne salariée qui déplace;
- d) si plus d'une personne salariée choisissent le même poste, le poste est octroyé à la personne salariée la plus ancienne;
- e) aux seules fins du présent article, la notion de service s'entend du regroupement de personnes salariées sous l'autorité d'une même supérieure immédiate ou d'un même supérieur immédiat;
- f) une personne salariée régulière ne peut déplacer une personne salariée titulaire d'un poste avec mise à pied temporaire et inversement;
- g) une personne salariée régulière titulaire d'un poste d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 2 » n'a pas l'obligation de déplacer une personne salariée titulaire d'un poste d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 3 » ou d'accepter un poste vacant d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 3 », ou inversement;
- h) si le résultat du processus de déplacement entraîne une rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès que le Collège lui en offre un, en autant qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1. de la clause 5-2.09;
- i) le Collège ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel.



#### **5-4.04 Processus de déplacement pour la personne salariée à temps complet bénéficiant de la sécurité d'emploi**

La personne salariée à temps complet bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée par une autre personne salariée est assujettie au processus de déplacement suivant :

1. La personne salariée a l'obligation :
  - de déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans son service. Si la personne salariée qui déplace est la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi dans son service, elle peut choisir de déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi dans son service,  
  
ou
  - de déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans le Collège,  
  
ou
  - d'accepter un poste à temps complet vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi.
  
2. En cas d'impossibilité de choix en vertu du paragraphe 1. de la présente clause, la personne salariée a l'obligation :
  - de déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi dans le Collège,  
  
ou
  - d'accepter un poste à temps complet vacant ou nouvellement créé d'une autre classe d'emploi.

Si la personne salariée ne peut déplacer une autre personne salariée ou ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, elle est avisée par le Collège qu'elle sera mise en disponibilité.

#### **5-4.05 Processus de déplacement pour la personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi**

La personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée par une autre personne salariée est assujettie au processus de déplacement suivant :



1. La personne salariée a l'obligation :



- de déplacer la personne salariée à temps partiel la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans son service. Si la personne salariée qui déplace est la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi dans son service, elle peut choisir de déplacer la personne salariée à temps partiel la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi dans son service,  
  
ou
  - de déplacer la personne salariée à temps partiel la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans le Collège,  
  
ou
  - d'accepter un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emploi.
2. En cas d'impossibilité de choix en vertu du paragraphe 1. de la présente clause, la personne salariée a l'obligation de déplacer la personne salariée la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste en autant que cette dernière ait moins d'ancienneté.
3. En cas d'impossibilité de choix en vertu du paragraphe 2. de la présente clause, la personne salariée a l'obligation :
- de déplacer la personne salariée à temps partiel la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi dans le Collège,  
  
ou
  - d'accepter un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé d'une autre classe d'emploi.
4. En cas d'impossibilité de choix en vertu du paragraphe 3. de la présente clause, la personne salariée a l'obligation de déplacer la personne salariée la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste.

Si la personne salariée ne peut déplacer une autre personne salariée ou ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, elle est avisée par le Collège qu'elle sera mise en disponibilité.

Malgré ce qui précède, la personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli ou qui est déplacée n'a pas l'obligation d'accepter un poste comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle



détenait, sauf dans les cas de déplacement d'une personne salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi prévus aux paragraphes 2. et 4. de la présente clause.

Cependant, si le choix de la personne salariée implique l'obtention d'un poste comportant un nombre d'heures régulières inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, la personne salariée bénéficie d'une protection salariale en fonction du nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, la personne salariée qui bénéficie d'une telle protection est soumise à la clause 5-6.03 aux fins d'affectation pour la différence d'heures entre le poste qu'elle détenait et son nouveau poste. Par ailleurs, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste comportant un nombre d'heures égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait dès que le Collège lui en offre un.

#### **5-4.06 Processus de déplacement pour la personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi**

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée par une autre personne salariée peut déplacer la personne salariée la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi.

#### **5-4.07**

Dès la réception de l'avis prévu à la clause 5-4.02, la personne salariée bénéficie de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit le Collège de son choix de déplacement ou d'acceptation d'un poste vacant. Par la suite, chaque personne salariée déplacée bénéficie du même délai, s'il y a lieu.

Si le Collège refuse le choix de la personne salariée, celle-ci bénéficie, à compter du moment du refus du Collège, d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour procéder à un choix définitif.

Par ailleurs, si la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli ou qui est déplacée ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emploi, elle peut signifier au Collège son intention d'être mise en disponibilité en lieu et place de la personne salariée qui serait mise en disponibilité à la fin du processus. Le cas échéant, le Collège avise par écrit la personne salariée de la possibilité de sa mise en disponibilité par substitution. La personne salariée bénéficie alors de cinq (5) jours ouvrables pour confirmer ou infirmer par écrit au Collège son intention.

#### **5-4.08**

Si la personne salariée refuse un poste vacant ou nouvellement créé ou refuse de déplacer une autre personne salariée, elle est considérée comme ayant remis sa démission et elle n'a pas droit à la prime de séparation.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue de déplacer une autre personne salariée ou d'obtenir un poste vacant dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.



#### **5-4.09**

La personne salariée à temps complet qui est éligible à la sécurité d'emploi peut, si elle le désire et si le Collège y consent, devenir personne salariée à temps partiel. Le poste à temps complet devient alors un poste à temps partiel et les dispositions relatives à l'abolition et à la création de poste ne s'appliquent pas.

#### **5-4.10**

Le déplacement ou la mise en disponibilité prévu au présent article doit être précédé d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avec une copie au Syndicat.

Dans le cas d'une mise à pied, ce préavis doit être conforme aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

Le déplacement, la mise en disponibilité ou la mise à pied prend effet à la date de l'abolition du poste ou à celle de la fin du processus de déplacement, selon le dernier terme atteint.

#### **5-4.11 Préretraite**

Afin d'éviter une mise en disponibilité ou de réduire le nombre de personnes salariées mises en disponibilité, le Collège peut offrir un congé de préretraite avec maintien du traitement à une personne salariée qui y est admissible selon les modalités prévues ci-après. Ceci peut impliquer la mutation d'une ou de plusieurs personnes salariées. Le traitement lors de la préretraite est celui que toucherait la personne salariée si elle travaillait effectivement au Collège. Il est loisible à la personne salariée d'accepter ou de refuser cette préretraite.

La durée maximum du congé de préretraite est d'une (1) année et seule y est admissible la personne salariée qui s'engage à prendre sa retraite à la fin de ce congé.

#### **5-4.12 Prime de séparation**

Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, la personne salariée peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son traitement par année de service terminée jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. Cette prime est versée par le Collège au moment de la cessation d'emploi de la personne salariée.

L'octroi de cette prime ne peut être obtenu par la même personne salariée qu'une (1) seule fois dans le secteur de l'Éducation. De plus, la personne salariée ne peut obtenir un emploi dans le secteur de l'Éducation pendant un (1) an à compter de la date où elle a touché la prime de séparation.

#### **5-4.13 Procédure d'arbitrage spéciale**

Les parties conviennent d'instituer une procédure d'arbitrage spéciale dans le but d'acheminer à l'arbitrage tout grief d'une personne salariée qui estime être lésée dans les droits qui lui sont reconnus aux articles 5-5.00 et 5-6.00.



La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief doit le soumettre par écrit à la première ou au premier arbitre en l'adressant au Greffe des tribunaux d'arbitrage de l'Éducation dans les trente (30) jours ouvrables du fait qui donne naissance au grief. Une copie du grief doit être acheminée simultanément au Collège mis-en-cause.

À l'exception de la clause 9-2.01, les dispositions de l'article 9-2.00 s'appliquent. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie la personne salariée, les syndicats et les collèges concernés.

### **Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement**

#### **5-5.01**

Le présent article s'applique à la personne salariée régulière à temps complet qui a terminé soixante (60) jours travaillés ou payés et à la personne salariée régulière à temps partiel qui a terminé quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés et qui est mise à pied en vertu de l'article 5-4.00. Il ne s'applique pas à la personne salariée couverte par l'article 5-6.00.

#### **Priorité d'emploi**

##### **5-5.02**

La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, la priorité d'emploi prévue à la clause 5-2.09.

##### **5-5.03**

La personne salariée visée par la clause 5-5.01 à qui une offre d'emploi a été faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter. À défaut de réponse affirmative, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement sous réserve de la clause 5-5.07.

##### **5-5.04**

La personne salariée transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, sa banque de jours de congé de maladie non monnayables ainsi que son ancienneté accumulée.

##### **5-5.05**

Dès que la personne salariée est relocalisée 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 salariée renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut la rejoindre à deux (2) reprises par courrier recommandé à sa dernière adresse au cours d'un (1) mois de calendrier.



#### **5-5.06**

La zone de chaque Collège aux fins de la priorité d'emploi est celle figurant à l'annexe « 6 ».

#### **5-5.07**

Aux fins de l'application du présent article :

- a) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone;
- b) la personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone n'est pas tenue de l'accepter;
- c) la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone n'est pas tenue de l'accepter;
- d) la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet. Cependant, elle a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel;
- e) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

#### **5-5.08 Priorité d'engagement**

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi au sens du présent article a également droit à une priorité d'engagement dans son Collège conformément aux clauses 5-1.15 et 5-1.16.

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

#### **5-6.01**

Le présent article s'applique à la personne salariée régulière mise en disponibilité et qui remplit les conditions suivantes :

- a) la personne salariée régulière obtient la sécurité d'emploi après deux (2) ans de service dans un poste. Cette période correspond à vingt-quatre (24) mois de service ou à trois mille six cent quarante (3 640) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 2 » et à quatre mille trente (4 030) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 3 »;
- b) les deux (2) ans de service accumulés selon la présente clause doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.



#### **5-6.02**

Aux fins du présent article, est reconnu comme temps de service :

- a) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention;
- b) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-4.09;
- d) la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- e) la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- f) la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- g) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une prestation payable en vertu de la clause 7-14.29 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu par la CSST et imputable au Collège.

Cependant, sauf dans les cas d'absence mentionnés à l'alinéa précédent, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance traitement, d'assurance parentale, d'assurance emploi, de retraite ou de la CSST ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

Par ailleurs, lorsque le Collège décide de créer un poste à la suite du maintien des activités d'un projet spécifique, la dernière personne salariée occasionnelle qui a été embauchée dans le cadre de ce projet spécifique et qui obtient le poste, se voit reconnaître aux fins de la sécurité d'emploi le temps travaillé ou payé effectué dans le cadre de ce projet.

### **5-6.03**

La personne salariée mise en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'elle soit relocalisée ou qu'elle refuse un poste offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'elle démissionne du Collège.

La protection salariale de la personne salariée mise en disponibilité est en fonction du nombre d'heures du poste qu'elle détenait au moment de sa mise en disponibilité.

Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège et comprises dans la catégorie correspondant à sa classe d'emploi telle que définie à l'annexe « 11 ».



Toutes les dispositions de la convention s'appliquent tant que la personne salariée est en disponibilité.

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la personne salariée en disponibilité peut être affectée par le Collège dans un poste vacant ou nouvellement créé compris dans la catégorie correspondant à sa classe d'emploi telle que définie à l'annexe « 11 » et comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Dans les cas de rétrogradation ou de promotion, les clauses 5-2.12 et 5-2.13 s'appliquent.

#### **5-6.04**

La personne salariée mise en disponibilité bénéficie des priorités prévues aux clauses 5-2.08 et 5-2.09. Toutefois, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu des paragraphes 1. des clauses 5-2.08 et 5-2.09 conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée aux paragraphes 1. des clauses 5-2.08 et 5-2.09.

#### **5-6.05**

La personne salariée mise en disponibilité à qui une offre d'emploi est faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

En cas de refus et si ce refus porte sur un poste dans son Collège ou dans un collège de la même zone, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission.

#### **5-6.06**

La personne salariée relocalisée dans un autre collège de la même zone conserve, aux fins d'une relocalisation ultérieure, la zone du collège qui l'emploie au moment de sa première mise en disponibilité.

#### **5-6.07**

La personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisée dans un collège d'une autre zone en vertu des clauses 5-2.08 et 5-2.09 reçoit, du Collège qui l'emploie au moment de sa mise en disponibilité, une prime équivalente à quatre (4) mois de traitement.

De même, la personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui comprend plus d'un collège et qui accepte un poste dans un collège d'une autre zone reçoit, du Collège qui l'emploie au moment de sa mise en disponibilité, une prime équivalente à deux (2) mois de traitement.



### **5-6.08**

Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, son ancienneté accumulée, sa banque de jours de congé de maladie non monnayables et, si le nouveau Collège y consent, son régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. De même, elle est considérée comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où elle est relocalisée.

### **5-6.09**

La zone de chaque collègue aux fins de la sécurité d'emploi est celle figurant à l'annexe « 6 ».

### **5-6.10**

Aux fins de l'application du présent article :

- a) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un établissement où le personnel de soutien n'est pas syndiqué;
- b) la personne salariée d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un établissement anglophone n'est pas tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un établissement francophone n'est pas tenue de l'accepter;
- c) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone;
- d) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien;
- e) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un autre collège comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Si elle accepte, elle reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste.

### **Relocalisation intercatégorie**

#### **5-6.11**

La personne enseignante ou la personne professionnelle du Collège qui a été mise en disponibilité peut être relocalisée dans un poste d'une classe d'emploi prévue au plan de classification du personnel de soutien, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.09, en autant qu'elle pose sa candidature et qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

#### **5-6.12**

La personne enseignante ou la personne professionnelle relocalisée selon les dispositions de la clause 5-6.11 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention.





## **Mesures permettant la résorption des personnes salariées mises en disponibilité du réseau collégial**

### **5-6.13**

Le Collège peut affecter une personne salariée mise en disponibilité dans un organisme communautaire sous forme de prêt de services.

### **5-6.14**

Le Collège peut proposer un projet de recyclage à une personne salariée mise en disponibilité ou accepter un projet soumis par cette personne salariée.

Ce projet de recyclage doit avoir pour effet de préparer une personne salariée mise en disponibilité à occuper un poste d'une autre classe d'emploi prévue au plan de classification.

La durée maximale de ce projet de recyclage est de deux (2) ans.

### **5-6.15**

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier les clauses 5-6.13 et 5-6.14.

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

### **5-7.01**

Lorsque la personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la sécurité d'emploi 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 les listes :
  - des personnes salariées mises à pied;
  - des personnes salariées mises en disponibilité;
  - des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert volontaire conformément à la clause 5-2.15;
  - des postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération, Ministère, syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises pour la relocalisation des personnes mises à pied ou des personnes mises en disponibilité et les opérations relatives aux demandes de transfert volontaire;



- d) enregistrer les refus et en informer les collègues concernés avec une copie au Syndicat concerné.

#### **5-7.04**

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui doit déménager à la suite de l'application des règles se trouvant à l'article 5-6.00 de la convention bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe « 1 » pour le personnel de soutien, dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ne s'appliquent pas.

Ce remboursement n'est possible que si la distance entre le domicile de la personne salariée et le lieu de travail de son nouveau Collège est de plus de cinquante (50) kilomètres.

### **Comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi**

#### **5-7.05**

Les parties nationales doivent mettre sur pied un Comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi.

#### **5-7.06**

Le Comité paritaire est formé de personnes représentantes des parties patronale et syndicale nationales du secteur cégep selon la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

#### **5-7.07**

Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de l'entrée en vigueur de la convention, les parties nationales s'entendent pour désigner la présidence du Comité paritaire.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidence, les parties nationales s'entendent pour lui trouver une personne remplaçante. En cas de mésentente quant au choix de la présidence, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de la présidence choisie, la personne remplaçante est nommée par le ministre du Travail.

#### **5-7.08**

Le Comité paritaire se réunit à la demande de la présidence ou de toute partie intéressée.

#### **5-7.09**

Le Comité paritaire décide de ses 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 personne responsable du Bureau de placement pour le personnel des cégeps assiste aux réunions du Comité paritaire mais ne fait pas partie de ce Comité paritaire et elle n'a pas droit de vote.



### **5-7.10**

Le traitement des personnes représentantes au Comité paritaire est payé par leur employeur respectif. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

### **5-7.11**

Le Comité paritaire a comme mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
- b) de conseiller le Bureau de placement pour le personnel des collègues dans l'exécution de son mandat.

## **Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires**

### **5-8.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant cette mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

Toutefois, si durant les deux (2) jours ouvrables suivant l'expédition de l'avis adressé à la personne salariée, cette dernière ne s'oppose pas par écrit à ce que le Syndicat soit informé des motifs entraînant cette mesure, le Collège fait parvenir au Syndicat une copie conforme de l'avis adressé à la personne salariée.

### **5-8.02**

Toute personne salariée qui est l'objet d'une lettre de réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs. Dans le cas d'une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps.

### **5-8.03**

Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.

### **5-8.04**

En cas d'arbitrage, le Collège doit établir que la lettre de réprimande, la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.

### **5-8.05**

Lorsque le Collège, par sa personne représentante autorisée, convoque une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Chaque fois que le Collège procède à une telle convocation, il doit en aviser le Syndicat immédiatement. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une



personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis et, dans ce cas, le Syndicat doit en être avisé immédiatement.

#### **5-8.06**

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

- a) d'un aveu signé devant une personne représentante syndicale,

ou

- b) d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentante syndicale mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la signature.

#### **5-8.07**

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, le Collège ne peut remettre à la personne salariée les bénéfices auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

#### **5-8.08**

Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, pour autant que les règlements le permettent et que la personne salariée suspendue ou congédiée continue à verser ses contributions, le Collège doit maintenir également ses contributions au bénéfice de la personne salariée. Si le congédiement de la personne salariée est maintenu par sentence arbitrale, les contributions du Collège et de la personne salariée prennent fin immédiatement.

#### **5-8.09**

Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

#### **5-8.10**

Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le Collège en a eu est nulle aux fins de la convention.

Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, et ce, sous réserve de la prescription prévue à la clause 5-8.09.

### **Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire**

#### **5-9.01**

Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités des secteurs mentionnés à la clause 5-9.02.



Une mise à pied temporaire ne constitue pas une abolition de poste au sens de l'article 5-4.00.

### **5-9.02**

Les secteurs visés par le présent article sont les suivants :

- aréna;
- auditorium;
- cafétéria;
- centre sportif;
- résidence.

Le Collège peut également créer des postes avec mise à pied temporaire dans des secteurs autres que ceux visés à l'alinéa précédent, et ce, conformément à l'annexe « 15 ».

### **5-9.03**

Après consultation au CRT, le Collège peut effectuer chaque année des mises à pied temporaires entre le 15 mai et le 31 août. La durée de la mise à pied temporaire peut varier d'une personne salariée à l'autre mais doit être déterminée à l'avance.

Le Collège peut aussi effectuer des mises à pied temporaires en dehors de la période prévue à l'alinéa précédent. La durée de ces mises à pied doit être déterminée à l'avance et ne peut être inférieure à un (1) mois.

### **5-9.04**

Si, dans un même secteur, plus d'une personne salariée susceptible de mise à pied temporaire exercent la même fonction, les mises à pied temporaires se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail selon l'ordre d'ancienneté.

### **5-9.05**

Le Collège informe par écrit chacune des personnes salariées concernées de la date de prise d'effet et de la durée de la mise à pied temporaire.

### **5-9.06**

Durant une mise à pied temporaire, la personne salariée continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire. Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances collectives en autant que les polices maîtresses le permettent, à la condition d'en aviser le Collège et de payer sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire.

### **5-9.07**

Pendant sa période de mise à pied temporaire, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et bénéficie du paiement des jours fériés fixés durant cette période selon la clause 7-5.02.



### **5-9.08**

La période de mise à pied temporaire d'une personne salariée ne constitue en aucun cas une rupture du lien d'emploi. Cependant, la période de mise à pied temporaire n'est pas comptabilisée aux fins d'acquisition de la sécurité d'emploi sous réserve de la clause 5-6.02.

### **5-9.09**

La personne salariée qui désire effectuer des tâches occasionnelles pendant la période de sa mise à pied temporaire en informe par écrit le Collège avant son départ. Le Collège offre alors aux personnes salariées concernées d'effectuer ces tâches occasionnelles selon l'ordre d'ancienneté.

Si la personne salariée refuse cette offre, le Collège n'est pas tenu de lui présenter une autre offre au cours de la période concernée.

### **5-9.10**

Sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00, la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

## **Article 5-10.00 - Assignment provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel (personnel enseignant ou personnel professionnel)**

### **5-10.01**

L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel (personnel enseignant ou personnel professionnel) d'une personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi peut être faite à la condition que la personne salariée accepte l'offre du Collège.

### **5-10.02**

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée et le Collège. Le Collège en informe par écrit le Syndicat.

L'assignation provisoire ne peut excéder une durée de vingt-quatre (24) mois.

### **5-10.03**

Une personne salariée peut être assignée provisoirement à temps complet ou à temps partiel et à une seule catégorie de personnel à la fois.

Lorsqu'elle est assignée à temps complet à la catégorie du personnel enseignant, elle a, pour la durée de l'assignation, une charge équivalente à celle d'une personne enseignante à temps complet.

### **5-10.04**

Durant toute assignation provisoire, la personne salariée est libérée de son poste pour toute la durée de cette assignation provisoire et dans une proportion égale à son assignation.



Les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle est assignée s'appliquent pour la partie libérée de son poste.

Cependant, la personne salariée visée demeure couverte par les régimes d'assurances collectives (assurance vie, assurance maladie et assurance traitement longue durée) du personnel de soutien.

#### **5-10.05**

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

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

#### **5-10.06**

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

#### **5-10.07**

Pendant qu'elle est en assignation provisoire, la personne salariée demeure soumise aux dispositions relatives à la relocalisation 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.

#### **5-10.08**

La personne salariée peut mettre fin à son assignation provisoire avant la date prévue moyennant un préavis de deux (2) mois.

#### **5-10.09**

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier le présent article.

### **Article 5-11.00 - Prêt de services**

#### **5-11.01**

Le Collège peut prêter à un autre organisme les services d'une personne salariée régulière qui y consent.

#### **5-11.02**

Le Collège et la personne salariée visée conviennent par écrit de la période et des conditions du prêt de services. Le Collège transmet au Syndicat une copie de cette entente.

#### **5-11.03**

Durant le prêt de services, la personne salariée :

- accumule son ancienneté et son expérience;



- accumule du service aux fins de la sécurité d'emploi ;
- conserve son lien d'emploi;
- conserve son statut;
- continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance collective;
- continue de recevoir son traitement du Collège;
- demeure assujettie aux articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00,

comme si elle ne participait pas au prêt de services.

#### **5-11.04**

La personne salariée ou le Collège peut mettre fin au prêt de services avant la date de retour prévue en donnant un préavis écrit d'au moins un (1) mois.

#### **5-11.05**

↑ Au terme du prêt de services, la personne salariée réintègre son poste avec ses droits, avantages et privilèges, sous réserve des dispositions de la convention comme si elle n'avait jamais été en prêt de services.



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

### **Article 6-1.00 - Disposition particulière relative à l'expérience acquise pendant l'année 1983**

#### **6-1.01**

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 salariée 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 relocalisée conformément aux dispositions d'une convention collective régissant les employés ou employées de ce secteur.

### **Article 6-2.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement**

#### **6-2.01**

La personne salariée, dès son engagement par le Collège, se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon la clause 5-1.07 dont elle devient la titulaire.

Cette personne salariée est intégrée dans l'échelle ou au taux de traitement correspondant à sa classe d'emploi.

#### **6-2.02**

Le Collège détermine l'échelon de la nouvelle personne salariée, dans cette échelle de traitement, selon sa scolarité et son expérience suivant les modalités du présent article. Toutefois, aux fins d'engagement seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une (1) année d'expérience.

#### **6-2.03**

L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes.

#### **6-2.04**

Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est engagée au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la classe.

#### **6-2.05**

Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un (1) échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.



L'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant la personne candidate à accomplir la fonction.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi.

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

#### **6-2.06**

De même, une personne salariée ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

### **Article 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon**

#### **6-3.01**

La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

#### **6-3.02**

Le premier avancement est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de l'engagement.

#### **6-3.03**

Par la suite, le passage d'un échelon à un autre se fait annuellement, à la date déterminée selon la clause 6-3.02, pourvu que la personne salariée ait accompli six (6) mois travaillés ou payés durant les douze (12) mois précédant cette date.

La personne salariée qui n'obtient pas l'avancement d'échelon à sa date annuelle peut l'obtenir six (6) mois plus tard, si elle peut établir qu'à cette date d'avancement annuel d'échelon, elle a complété six (6) mois travaillés ou payés durant les douze (12) mois qui précèdent. Cette date devient alors sa date d'avancement annuel d'échelon.

#### **6-3.04**

Un changement de classe d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

#### **6-3.05**

L'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège et supérieures aux



qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle la personne salariée appartient.

### **6-3.06**

Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les dispositions du présent article.

## **Article 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation**

### **6-4.01**

La personne salariée qui bénéficie d'une promotion a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) l'échelon de traitement de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de traitement égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi;
- b) l'échelon de traitement de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité, et ce, selon les modalités prévues aux clauses 6-2.05 et 6-2.06;
- c) le maintien de son traitement.

### **6-4.02**

La personne salariée qui bénéficie d'une mutation a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) l'échelon de traitement correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité, et ce, selon les modalités prévues aux clauses 6-2.05 et 6-2.06;
- b) le maintien de son traitement.

## **Article 6-5.00 - Création d'une nouvelle classe d'emploi et modification au plan de classification**

### **6-5.01**

Si, pendant la durée de la convention, le Collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une fonction exercée par une ou des personnes salariées, il soumet alors le problème à la partie patronale nationale, laquelle consulte la partie syndicale nationale.

S'il y a création d'une nouvelle classe d'emploi, la partie patronale nationale fixe le traitement de cette nouvelle classe d'emploi et en avise la partie syndicale nationale. La nouvelle classe d'emploi est intégrée au plan de classification.



### **6-5.02**

Une fois le traitement fixé selon la clause 6-5.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

### **6-5.03**

En cas de désaccord sur ce traitement, le Syndicat concerné par la nouvelle classe d'emploi peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-5.02, demander à l'une ou l'un des arbitres nommés en vertu de l'article 9-2.00 de se prononcer sur le traitement à être attribué à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

### **6-5.04**

Le traitement définitif de la nouvelle classe d'emploi est rétroactif à la plus rapprochée des dates suivantes :

- la date à laquelle le Collège demande la création de la nouvelle classe d'emploi,

ou

- la date à laquelle la personne salariée exerce effectivement la fonction correspondant à la nouvelle classe d'emploi.

### **6-5.05**

Sous réserve du présent article, la partie patronale nationale ne modifie pas le plan de classification sans consultation préalable de la partie syndicale nationale.

Si une modification au plan de classification en cours de convention occasionne une rétrogradation pour une personne salariée, celle-ci conserve le traitement évolutif relié à son ancienne classe d'emploi.

## **Article 6-6.00 - Primes**

### **6-6.01**

Les primes exprimées en taux prévues au présent article sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux clauses 6-7.01 à 6-7.06 de la convention.



### 6-6.02 Prime de soir

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 18 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, de la prime de soir dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
0,64 \$/h	0,64 \$/h	0,65 \$/h	0,66 \$/h	0,67 \$/h

### 6-6.03 Prime de nuit

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 0 h et 7 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, de la prime de nuit dont les taux sont les suivants :

- moins de cinq (5) ans d'ancienneté : onze pour cent (11 %);
- 5 ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté : douze pour cent (12 %);
- 10 ans et plus d'ancienneté : quatorze pour cent (14 %).

Le changement de taux de cette prime se fait le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet, selon la date la plus rapprochée qui suit l'atteinte de cinq (5) ou dix (10) ans d'ancienneté.

Les parties peuvent convenir, par entente locale, pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de cette prime, en autant qu'une telle entente n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congé payés s'établit comme suit :

- onze pour cent (11 %) équivaut à 22,6 jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à 24 jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à 28 jours.

### 6-6.04 Prime de chef d'équipe

Une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « 3 » et qui agit à titre de chef d'équipe, après avoir été nommée à cet effet par le Collège, bénéficie, en plus du taux ou de l'échelle de traitement prévue pour sa classe d'emploi, tant et aussi



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

longtemps qu'elle exerce cette responsabilité, de la prime de chef d'équipe dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
0,89 \$/h	0,90 \$/h	0,91 \$/h	0,93 \$/h	0,95 \$/h

Cette prime ne s'applique pas aux classes d'emploi de mécaniciennes ou de mécaniciens de machines fixes.

#### **6-6.05 Prime de disponibilité**

La personne salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

Les parties peuvent convenir par entente locale des modalités d'application de cette prime.

#### **6-6.06 Prime d'horaire brisé**

La personne salariée dont l'horaire de travail fixé par le Collège excède une période de huit heures et demie (8½) entre le début et la fin de sa journée de travail, reçoit :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
3,51 \$ / jour	3,54 \$/ jour	3,58 \$ / jour	3,64 \$ / jour	3,71 \$ / jour



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

## **Article 6-7.00 - Rémunération**

### **6-7.01 Période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2010 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

### **6-7.02 Période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2011 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

### **6-7.03 Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>2</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

### **6-7.04 Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75%.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>3</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2,0% moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-7.03.



<sup>1</sup> Produit intérieur brut, en terme de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

<sup>2</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

<sup>3</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

#### **6-7.05 Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013<sup>2</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-7.03 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-7.04.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

#### **6-7.06 Ajustement au 31 mars 2015**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>3</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>4</sup> et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux clauses 6-7.01 à 6-7.05, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

#### **6-7.07 Taux et échelles de traitement applicables**

Les taux et échelles de traitement applicables pour les périodes mentionnées aux clauses précédentes apparaissent aux annexes « 2 », « 3 » et « 4 ».



<sup>1</sup> Produit intérieur brut, en terme de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

<sup>2</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

<sup>3</sup> Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

<sup>4</sup> Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.



## **Personne salariée hors taux ou hors échelle**

### **6-7.08**

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe 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<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent au taux unique de traitement, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emploi.

### **6-7.09**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-7.08 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

### **6-7.10**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-7.08 et 6-7.09, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

### **6-7.11**

Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-7.10 est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

## **Article 6-8.00 - Caisse d'économie**

### **6-8.01**

Le Collège consent, sur autorisation écrite reçue de la personne salariée, à déduire à la source tout versement à être fait à toute caisse d'économie ou à une caisse populaire à la condition que cette autorisation soit pour une période minimale de six (6) mois.

### **6-8.02**

Les périodes de retenues sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement.

Un (1) mois avant que la première retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir reçu un formulaire signé par la personne salariée et comportant toutes informations pertinentes.

### **6-8.03**

Les sommes retenues sont expédiées à la caisse d'économie ou à la caisse populaire le jour de la paie.



## **Article 6-9.00 - Modalités de versement du traitement**

### **6-9.01**

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 2005-2010. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

### **6-9.02**

Les parties peuvent convenir d'un mode différent de versement du traitement, incluant le versement du traitement dans une institution bancaire choisie par la personne salariée.

### **6-9.03**

La fiche de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- le nom du Collège;
- les nom et prénom de la personne salariée;
- l'identification de l'emploi de la personne salariée;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux de traitement applicable;
- le montant du traitement brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du traitement net versé à la personne salariée;
- les montants cumulatifs.

### **6-9.04**

Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont susmentionnés sont payés par chèque distinct ou selon la pratique établie par le Collège.

### **6-9.05**

Au moment de son départ pour les vacances, la personne salariée reçoit le ou les chèques qu'elle recevrait normalement pour cette période. Ils doivent être encaissables au début de ses vacances.

### **6-9.06**

Lorsque la personne salariée quitte le service du Collège, celui-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si cela s'avère impossible, le Collège doit le faire à la période de paie suivant le départ de la personne salariée.



Le versement doit être accompagné d'un état détaillé des montants versés en traitement et avantages sociaux.

De plus, le Collège donne toutes les informations concernant les modalités de retrait du régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF).

#### **6-9.07**

Le Collège indique sur les relevés d'impôt le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours d'une année civile.

### **Article 6-10.00 - Argent à récupérer**

#### **6-10.01**

Lorsque le Collège a versé des sommes en trop à une personne salariée, il transmet un avis écrit à cet effet à la personne salariée avec une copie au Syndicat.

Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée; à défaut d'entente et après consultation du Syndicat, le Collège procède.

Toutefois, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant.

La personne salariée doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement, et ce, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour de la réclamation.

#### **6-10.02**

Lorsque le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne salariée, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour de la date où la somme est due.



#### **6-10.03**

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier le présent article.

## **CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **Article 7-1.00 - Heures de travail**

#### **7-1.01**

Le nombre régulier d'heures de travail pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 2 » est de trente-cinq (35) heures par semaine à raison de sept (7) heures par jour.

Le nombre régulier d'heures de travail pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 3 » est de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaine à raison de sept (7) heures et quarante-cinq (45) minutes par jour.

#### **7-1.02**

La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie (1½) pour prendre son repas.

#### **7-1.03**

La personne salariée dont les tâches exigent une disponibilité continue sur les lieux du travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (½) payée à l'intérieur de ses heures de travail pour prendre son repas.

#### **7-1.04**

Toute personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée (½) de travail.

### **Article 7-2.00 - Horaires de travail**

#### **7-2.01**

La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

#### **7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

L'horaire du personnel de soutien est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires ne peuvent être modifiés que par entente entre le Collège et la personne salariée. Toutefois, le Collège détermine l'horaire de tout poste vacant ou nouvellement créé.

La détermination des horaires tient compte, selon les cas, des dispositions suivantes :

- a) la plage horaire maximale du personnel de laboratoire (technicienne ou technicien, appariteure ou appariteur et magasinière ou magasinier) est de 7 h 30 à 23 h, mais n'excédant 18 h que dans la mesure des besoins.



La détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée varie d'une journée à l'autre;

- b) à l'exclusion du personnel prévu à l'annexe « 3 », la plage horaire du personnel affecté au service d'éducation aux adultes, à la bibliothèque, au service audiovisuel et aux services auxiliaires (cafétéria, résidence, gymnase, piscine, auditorium, aréna) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7 h 30 et 18 h ou entre 13 h et 23 h;
- c) la plage horaire du personnel administratif sauf celui susmentionné en a) et b) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7 h 30 et 18 h;
- d) lorsque doit être changé l'horaire d'une ou de plusieurs personnes salariées parmi un groupe de personnes salariées exerçant dans un département ou service la même fonction, ces nouveaux horaires sont offerts en priorité aux personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), et ce, par ordre d'ancienneté. Ensuite, ces nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux personnes salariées concernées. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la ou des personnes salariées les moins anciennes.

Dans le cas de la priorité accordée aux personnes salariées assumant des obligations familiales, la personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations;

- e) malgré les paragraphes a), b), c) et d) qui précèdent, les horaires en vigueur à la signature de la convention sont maintenus à moins que le Collège ne les modifie conformément aux dispositions de la présente clause;
- f) une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

### **7-2.03**

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la personne salariée concernée et le Syndicat.

### **7-2.04**

Les parties peuvent convenir par entente locale d'un programme d'aménagement des horaires de travail.

Le cas échéant, dans la détermination des horaires de travail qui en découlent, le programme doit prévoir l'octroi d'une priorité à l'égard des personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

La personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.



Les horaires de travail résultant de ce programme doivent, sur une base annuelle, respecter le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01.

L'horaire individuel de travail résultant de l'application de ce programme devient les heures régulières de travail pour la personne salariée concernée.

### **7-2.05 Programme de réduction volontaire du temps de travail**

Les parties peuvent s'entendre sur un programme de réduction volontaire du temps de travail.

Le cas échéant, dans la détermination des horaires de travail qui en découlent, le programme doit prévoir l'octroi d'une priorité à l'égard des personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). La personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Les parties locales peuvent convenir dans le cadre de ce programme de modalités différentes de celles prévues à la convention sur les sujets suivants :

- Article 5-3.00 - Ancienneté;
- Article 7-3.00 - Travail supplémentaire;
- Article 7-5.00 - Jours fériés;
- Article 7-6.00 - Quanta de vacances;
- Clause 7-14.36 - Banque de jours de congé de maladie.

Durant le programme, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite comme si la personne salariée ne participait pas au programme, dans la mesure où la personne salariée verse sa contribution.

### **Article 7-3.00 - Travail supplémentaire**

#### **7-3.01**

Tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée à temps complet en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail, telles que définies aux articles 7-1.00 et 7-2.00, est considéré comme travail supplémentaire.

La personne salariée à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée régulière ou une semaine régulière de travail définie aux articles 7-1.00 et 7-2.00.

#### **7-3.02**

Le travail supplémentaire est offert à la personne salariée qui accomplit normalement les tâches pour lesquelles du travail supplémentaire est requis.



Le travail supplémentaire est facultatif à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucune personne salariée n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, le Collège

peut obliger la personne salariée en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter ce travail.

### **7-3.03**

Si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs personnes salariées ayant la même fonction, une distribution équitable et par rotation du travail supplémentaire doit être assurée.

En cas d'imprévu, le Collège peut l'offrir de préférence aux personnes salariées sur place.

Le Collège et le Syndicat peuvent convenir d'un mode de distribution équitable du travail supplémentaire.

### **7-3.04**

La compensation en temps du travail supplémentaire doit s'effectuer dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles de la personne salariée. Le choix du moment de la compensation en temps du travail supplémentaire doit se faire après entente entre le Collège et la personne salariée.

À défaut d'entente, le choix doit s'effectuer au plus tard le 30 avril de chaque année. La personne salariée soumet son choix à l'approbation du Collège qui tient compte du choix de la personne salariée sous réserve des besoins du service.

### **7-3.05**

Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci peut être rémunéré en argent si la personne salariée en fait la demande.

### **7-3.06**

Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, il est payé à la période de paie qui suit celle pendant laquelle le travail a été fait, à moins d'entente contraire entre le Collège et la personne salariée.

### **7-3.07**

Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé, sauf pour les jours fériés où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé en plus du paiement du jour férié à l'exception des cas prévus à la clause 7-5.03. Le travail effectué la deuxième (2<sup>e</sup>) journée de congé hebdomadaire est également compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé.

### **7-3.08**

La personne salariée qui est rappelée pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté le Collège recevra une compensation minimale de deux (2) heures à deux cents pour cent (200 %).



### **7-3.09**

Lorsque le temps supplémentaire est rémunéré, les taux prévus aux clauses 7-3.07 ou 7-3.08 s'appliquent.

## **Article 7-4.00 - Droits parentaux**

### **SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **7-4.01**

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance emploi (RAE) ne s'applique pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32.

#### **7-4.02**

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

#### **7-4.03**

Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité Sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23).

#### **7-4.04**

Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

<sup>1</sup> On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la personne salariée 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.





#### **7-4.05**

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

### **SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ**

#### **7-4.06 Admissibilité et durée du congé de maternité**

La personne salariée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.10 et 7-4.11, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.10 et 7-4.11, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.10 et 7-4.11, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-4.13, 7-4.14 et 7-4.16, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

#### **7-4.07**

La personne salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

#### **7-4.08 Répartition du congé de maternité**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

↑ Pour la personne salariée non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

#### **7-4.09 Prolongation du congé de maternité**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée 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 personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 7-4.52 pour les six (6) premières semaines et par la clause 7-4.53 par la suite.

#### **7-4.10 Suspension du congé de maternité**

Lorsque la personne salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

Lorsque la personne salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

#### **7-4.11 Fractionnement du congé de maternité**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période



---

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>.

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-16.08.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53.

#### **7-4.12**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.10 et 7-4.11, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-4.13, 7-4.14 et 7-4.16 selon le cas, sous réserve de la clause 7-4.01.

#### **7-4.13 Cas admissible au RQAP**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>3</sup> de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne salariée 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 de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>3</sup> du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP 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

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

<sup>2</sup> La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>3</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP et au RAE, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.



fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

#### **7-4.14 Cas admissible au RAE**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>2</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a) une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>2</sup> de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit, ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une personne salariée 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 RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>2</sup> du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des 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 personne salariée 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 RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent



---

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

<sup>2</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

#### **7-4.15**

Dans les cas prévus aux clauses 7-4.13 et 7-4.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée, lui produire cette lettre.

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

#### **7-4.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et aux prestations du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-4.13 et 7-4.14.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a 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'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La personne salariée 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'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations au régime de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

#### **7-4.17**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines selon le cas. Si la personne salariée 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.

### **SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

#### **7-4.18 Affectation provisoire et congé spécial**

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même classe d'emploi ou, si elle y consent d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique les nom et prénom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande.

La personne salariée 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 personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention relatives au



remboursement de sommes payées en trop. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la CLP ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les tâches de la personne salariée 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.

#### **7-4.19 Autres congés spéciaux**

La personne salariée 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 quatrième (4<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Auquel cas, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

#### **7-4.20**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.52, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-4.54. La personne salariée visée à la clause 7-4.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 7-4.19, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés qui y sont prévus.

### **SECTION IV - CONGÉS DE PATERNITÉ**

#### **7-4.21**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à



compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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.

Le salarié dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis par la personne salariée au Collège.

#### **7-4.22**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.24 et 7-4.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Le salarié dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

#### **7-4.23 Prolongation du congé de paternité**

La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée est alors visée par la clause 7-4.53 durant cette période.

#### **7-4.24 Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.





#### **7-4.25 Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>;

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-16.09.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période.

#### **7-4.26**

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.24 et 7-4.25, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-4.22, sous réserve de la clause 7-4.01.

#### **7-4.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisant la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et



<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1)

autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou par le RAE suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE 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 personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi.

#### **7-4.28**

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **7-4.29 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.



## **SECTION V - CONGÉS D'ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

### **7-4.30**

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

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.

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

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au Collège.

### **7-4.31**

La personne salariée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au Collège.

### **7-4.32**

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.34 et 7-4.35 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le Collège.

### **7-4.33 Prolongation du congé d'adoption**

La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, un avis accompagné d'un certificat médical attestant



que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période.

#### **7-4.34 Suspension du congé d'adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

#### **7-4.35 Fractionnement du congé d'adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>;

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-16.09.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période.

#### **7-4.36**

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.34 et 7-4.35, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel



<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1)

fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-4.32, sous réserve de 7-4.01.

#### **7-4.37 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une personne salariée 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 de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou par le RAE suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE 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 personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

#### **7-4.38**

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé d'adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé d'adoption, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.



#### **7-4.39 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### **7-4.40 Congé sans traitement en vue d'une adoption**

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son 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.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 7-4.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-4.53.

### **SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT**

#### **7-4.41**

- a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :
- i) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.06.
  - ii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance.
  - iii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 7-4.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée 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. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.



Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au Collège, au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

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

Ce changement prend effet trente (30) jours après la demande, à moins d'entente entre la personne salariée et le Collège.

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

La personne salariée 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 personne salariée n'est pas une personne salariée des secteurs public et parapublic, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle 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.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée 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.

#### **7-4.42 Fractionnement du congé sans traitement**

Avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à la clause 7-4.11 en faisant les adaptations nécessaires.

Durant le fractionnement prévu à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période.

#### **7-4.43 Congés pour responsabilités parentales**

À la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes



sociaux-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.

Durant ce congé, la personne salariée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, si elle fournit une prestation de travail, elle se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

## **SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES**

### **CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ**

#### **7-4.44**

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévus à la clause 7-4.13, à la clause 7-4.14, ou à la clause 7-4.16, du congé de paternité prévus à la clause 7-4.27 ou à la clause 7-4.29 et du congé d'adoption prévus à la clause 7-4.37 ou à la clause 7-4.39, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la personne salariée admissible au RAE, 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 du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Dans le cas d'un congé de maternité exclusivement, le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (Annexe « 19 »), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît 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 requise en vertu des clauses 7-4.13, 7-4.14 et 7-4.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute période de mise à pied.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-4.18 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (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 la personne salariée 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 comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-4.05.

- e) Lorsque la personne salariée est mise à pied temporairement, l'indemnité du congé à laquelle elle a droit en vertu de la convention et qui est versée par le Collège, prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, lorsque la personne salariée mise à pied temporairement est rappelée au travail conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité du congé est rétablie à compter de la date où la personne salariée est rappelée au travail.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité du congé et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit. L'indemnité du congé est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.



#### **7-4.45**

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou son congé pour adoption prévu à la clause 7-4.32.

Malgré ce qui précède, dans le cas du congé de maternité, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations d'assurance parentale ou 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.

### **AVIS ET PRÉAVIS**

#### **7-4.46 Avis - Congé de maternité**

Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, la personne salariée 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 ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme 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 personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée 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.

#### **7-4.47 Avis - Fin du congé de maternité**

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée 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 7-4.50.

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

#### **7-4.48 Avis - Congé de paternité et congé d'adoption**

Le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 et le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.



#### **7-4.49 Avis - Fin du congé de paternité ou d'adoption**

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-4.32 à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la clause 7-4.50.

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

#### **7-4.50 Avis - Congé sans traitement**

Le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-4.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. Dans le cas d'une personne salariée à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel qui prend un congé partiel sans traitement, la personne salariée convient de l'aménagement de ce congé avec le Collège.

#### **7-4.51 Avis - Fin du congé sans traitement**

La personne salariée 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. Si la personne salariée ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée 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 trente (30) jours.

### **AVANTAGES**

#### **7-4.52**

Durant le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-4.09, durant les congés de paternité prévus aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, et durant les congés d'adoption prévus aux



clauses 7-4.30, 7-4.31 et 7-4.32, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- 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;
- 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 comme si elle était au travail.

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

La personne salariée 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 d'adoption, selon le cas.

#### **7-4.53**

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances 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 personne salariée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée 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.

#### **7-4.54**

Au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, de paternité prévu aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 et 7-4.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-4.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-4.41, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé



conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, de paternité prévu aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 et 7-4.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-4.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-4.41, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute affectation selon les dispositions de la convention.

#### **7-4.55**

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.

#### **7-4.56**

S'il est établi devant l'arbitre qu'une personne salariée en période de probation s'est prévalu 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 7-5.00 - Jours fériés**

#### **7-5.01**

Toute personne salariée bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés, lesquels sont chômés et payés.

#### **7-5.02**

Le choix des jours fériés est fait au début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation au CRT et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations.

#### **7-5.03**

La personne salariée dont les tâches régulières comportent de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés reçoit, en remplacement, un (1) jour de congé dans le mois qui précède ou qui suit le jour férié, et ce, après entente entre le Collège et la personne salariée. À défaut d'entente, la personne salariée est rémunérée à taux double pour le travail qu'elle a fait à l'occasion de ce jour férié en plus de voir son traitement régulier maintenu.



#### **7-5.04**

Lorsque le jour férié survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation, et ce, pour ce jour férié.

La présente clause n'a pas pour effet d'allonger la période d'invalidité ni de reporter le jour férié.

### **Article 7-6.00 - Quanta de vacances**

#### **7-6.01**

La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait une (1) année d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

#### **7-6.02**

La personne salariée a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

#### **7-6.03**

La personne salariée a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

#### **7-6.04**

La personne salariée a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

#### **7-6.05**

La personne salariée a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

#### **7-6.06**

La personne salariée a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait vingt-cinq (25) années et plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

#### **7-6.07**

La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin, a droit à un jour et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) de vacances par mois d'ancienneté.

#### **7-6.08**

La personne salariée 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 clauses précédentes. En cas de décès de la personne salariée, ces sommes sont remises aux ayants droit.



### **7-6.09**

Si un jour férié coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix de la personne salariée.


### **7-6.10**

La période d'acquisition des vacances est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année.

### **7-6.11**

Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la formule indiquée ci-après.

Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas :

- a) d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables par année;
- b) durant un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) durant une prolongation d'un congé de maternité accordé en vertu de la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) durant un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- e) durant un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- f) durant un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- g) durant un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RQAP;
- h) durant un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines couvrant les semaines du délai de carence (maximum deux (2)) et les semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RAE (maximum dix (10));
- i) durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- j) durant un congé sans traitement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables;
-  k) durant une période de réadaptation prévue à la clause 7-14.03 pour les heures de travail effectuées.

Toutefois, le maximum où il n'y a pas de réduction de vacances est de soixante (60) jours ouvrables par année dans le cas où il y a prise de congé sans traitement et prise de congé prévu aux paragraphes g) ou h).

### **Formule de déduction de jours de vacances**

$$\text{NJV} - \left[ \frac{\text{NJV} (260 - \text{NJA})}{260} \right] = \text{Nombre de jours déduits}^1$$

NJA Le nombre de jours d'absence pouvant entraîner une déduction du nombre de jours de vacances.

NJV Le nombre de jours de vacances auxquels la personne salariée a droit en vertu des clauses 7-6.01 à 7-6.07 inclusivement.

La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service ne subit pas la déduction prévue à la présente clause pour le mois où elle est entrée en fonction si elle a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.

#### **7-6.12**

Pour la personne salariée à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. La rémunération de cette durée de vacances est calculée au prorata des heures travaillées ou payées pendant l'année se terminant le 1<sup>er</sup> juin.

#### **7-6.13**

La personne salariée ayant atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge ou trente (30) ans d'ancienneté, peut utiliser les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 7-14.40, de même que les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) par jour, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année, pour ajouter à ses vacances. L'utilisation de ses jours de congé de maladie doit se faire selon l'ordre prévu à la clause 7-14.42.



---

<sup>1</sup> Si dans le quotient ainsi obtenu la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième est retranché s'il est égal ou inférieur à cinq (5) ou encore si le deuxième chiffre est supérieur à cinq (5) le premier est porté à l'unité supérieure. Le premier chiffre est retranché s'il est inférieur à quatre (4) ou encore s'il est supérieur à six (6) le nombre est porté à l'unité supérieure.



## **Article 7-7.00 - Vacances**

### **7-7.01**

Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, sauf après autorisation du Collège.

### **7-7.02**

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances entre le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté. Cependant, les personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), et ce, par ordre d'ancienneté disposent d'une priorité sur cinq (5) jours de vacances. Dans ce cas, la personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des besoins du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la personne salariée et le Collège et après consultation du Syndicat si la demande de modification des dates de vacances de la personne salariée est faite par le Collège.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, une personne salariée peut choisir la date de ses vacances après la date du 1<sup>er</sup> mai.

Dans le cas d'une hospitalisation (avec certificat médical) survenue durant la période de vacances, la personne salariée peut reporter à une date ultérieure l'équivalent de la période d'hospitalisation et, le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation.

La personne salariée incapable de prendre ses vacances en raison de maladie ou d'accident, de congé de maternité ou d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités prévues à la présente clause.

### **7-7.03**

Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine à la fois. Toutefois, le Syndicat et le Collège peuvent convenir de fermer le Collège pour la période de vacances.

### **7-7.04**

Toute personne salariée peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 7-6.00 en réduisant de un et quatre-vingt-treize centièmes pour cent (1,93 %) le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition de ses vacances, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir l'année suivante.



Durant la période de réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu de l'alinéa précédent, dans la mesure où la personne salariée verse sa contribution.

#### **7-7.05**

La personne salariée qui est rappelée au travail pendant ses vacances est rémunérée à deux cents pour cent (200 %) en plus de voir l'équivalent de son temps de travail reporté en vacances.

#### **7-7.06**

La conversion des jours de congé de maladie monnayables prévue au quatrième (4<sup>e</sup>) alinéa de la clause 7-14.36 aux fins de vacances est possible à la condition qu'il y ait eu une entente préalable entre le Collège et la personne salariée sur le choix de ces dates de vacances.

À défaut, pour la personne salariée, de prendre ces jours de vacances aux dates fixées par l'entente, le Collège et la personne salariée doivent s'entendre sur un nouveau choix de vacances.

À défaut d'entente, ces jours de congé de maladie convertis aux fins de vacances sont monnayables au taux applicable le 30 juin précédent ou transférés dans sa banque de jours de congé de maladie non monnayables selon les termes du troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 7-14.36.

### **Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité**

#### **7-8.01**

En vue de prévenir les maladies et les accidents du travail, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. Le Syndicat coopère à cette fin.

#### **7-8.02**

Le Collège fournit les premiers soins à la personne salariée blessée. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prend sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à l'hôpital.

#### **7-8.03**

Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres personnes salariées ou soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.



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

#### **7-8.04**

Le Collège fait subir un examen médical, une (1) fois par année contractuelle, à la personne salariée qui en fait la demande et qui, à cause de la nature de ses tâches, risque d'encourir un danger pour sa santé. Cet examen est aux frais du Collège à l'exception des frais de déplacement.

#### **7-8.05**

La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses tâches.

#### **7-8.06**

Sauf si ces attributions sont déjà prévues dans sa classe d'emploi, le Collège consulte le Syndicat avant de désigner une personne salariée pour donner les premiers secours. Cette personne salariée ainsi désignée peut refuser.

#### **7-8.07**

Le Collège transmet au Syndicat une copie de toute déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'une personne salariée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa déclaration.

#### **7-8.08**

Les parties peuvent convenir de former un Comité paritaire de santé et sécurité au travail, étant entendu que toutes les autres catégories de personnel peuvent participer à ce Comité.

Il n'y a qu'un seul Comité par Collège.

### **Article 7-9.00 - Costumes et uniformes**

#### **7-9.01**

Le Collège fournit gratuitement à la personne salariée et entretient à ses frais :

- a) tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail;
- b) tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité;
- c) tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité de la personne salariée dans l'exercice de son travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, les sarraus, les tabliers, et autres de même nature, etc.

Si en raison de l'hygiène, de la santé ou de la sécurité de la personne salariée, certaines tâches peuvent exiger le port de vêtements ou articles spéciaux autres que ceux prévus ci-dessus, les parties verront à les déterminer par entente.



### **7-9.02**

Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-9.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

### **7-9.03**

Aucune personne salariée n'est tenue de fournir les outils nécessaires à l'exercice de son travail.

## **Article 7-10.00 - Congés sans traitement**

### **7-10.01**

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel.

S'il s'agit d'un congé sans traitement d'une durée supérieure à trente (30) jours, le Collège doit consulter le CRT.

S'il s'agit d'un congé sans traitement d'une durée de trente (30) jours ou moins, le Collège transmet au Syndicat une copie de la demande et de la réponse dans les dix (10) jours ouvrables de cette dernière.

S'il s'agit d'un congé sans traitement d'une durée de moins de six (6) mois à l'intérieur d'une même année fiscale, la personne salariée régulière peut, après entente avec le Collège, obtenir l'étalement de son traitement sur cette même année fiscale.

### **7-10.02**

La durée de ce congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé pour études, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études, pour autant que la personne salariée fournisse à chaque session une preuve satisfaisante démontrant que ce programme d'études a été réellement suivi. À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement en vertu de la clause 7-10.01, et le cas échéant, en prolongation de ce congé depuis le début de l'année pour laquelle une telle preuve n'a pas été fournie.

### **7-10.03**

La personne salariée régulière ayant la sécurité d'emploi bénéficie, à la suite d'une demande écrite d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement d'une durée de six (6) mois à un (1) an.

La demande de la personne salariée doit préciser la durée de son congé. Ce congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une (1) seule fois par période de cinq (5) ans.



#### **7-10.04**

À l'expiration d'un congé, la personne salariée reprend son poste sous réserve des dispositions prévues aux articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention, auquel cas la personne salariée informe immédiatement le Collège du motif de son absence.

#### **7-10.05**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition qu'elle en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

#### **7-10.06**

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

### **Article 7-11.00 - Responsabilité civile**

#### **7-11.01**

Le Collège prend fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches et, sauf en cas de faute lourde, convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

#### **7-11.02**

Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal, le Collège dédommage la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où cette perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité versée à titre de compensation sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

### **Article 7-12.00 - Allocation de dépenses**

#### **7-12.01**

Aucune personne salariée n'a l'obligation d'utiliser son véhicule motorisé dans l'exercice de ses tâches.

#### **7-12.02**

La personne salariée est remboursée par le Collège de toute dépense approuvée au préalable par ce dernier et encourue dans l'exercice de ses tâches, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble de ses différentes catégories de



personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

#### **7-12.03**

Le Collège verse à la personne salariée qui en fait la demande une avance égale aux frais prévus.

#### **7-12.04**

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier le présent article.

### **Article 7-13.00 - Personne salariée handicapée**

#### **7-13.01**

Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son emploi actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les personnes représentantes syndicales et la personne salariée visée :

a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée handicapée satisfait à ces conditions; le poste ainsi modifié appartient à cette personne salariée,

ou

b) permet à la personne salariée handicapée d'occuper le poste d'une autre personne salariée si cette dernière y consent, celle-ci devenant la titulaire du poste laissé vacant par la personne salariée handicapée.

Dans tous les cas, le Collège tient compte des restrictions ou limitations fonctionnelles de la personne salariée.

Le tout peut être soumis à la procédure de règlement des griefs s'il y a lieu.

#### **7-13.02**

Aux fins de l'application de la clause 7-13.01, le Collège utilise dans la mesure du possible la personne salariée au maximum de ses capacités résiduelles.

#### **7-13.03**

Lorsque la modification aux conditions de travail prévue à la clause 7-13.01 entraîne un changement de poste, le Collège peut procéder aux mouvements de personnel nécessaires et il n'est pas requis alors de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

Si ce poste constitue une rétrogradation, la personne salariée handicapée conserve son taux de traitement jusqu'au moment où elle est intégrée dans l'échelle ou taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.



#### **7-13.04**

Malgré les clauses 5-4.04 à 5-4.06, une personne salariée ne peut se prévaloir de son droit de déplacement à l'égard d'une personne salariée handicapée, que dans la mesure où c'est la seule possibilité pour elle.

#### **7-13.05**

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier le présent article.

### **Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement**

#### **Section I - Dispositions générales**

##### **7-14.01**

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

- a) la personne salariée à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : le Collège verse sa pleine contribution;
- b) la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : le Collège verse la moitié de la contribution payable pour la personne salariée visée, la personne salariée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

##### **7-14.02**

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée ou la personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, défini ci-après :

- a) Conjointe ou conjoint : celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée ou non unie civilement de sexe différent ou de même sexe qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, ou par le fait, pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence avec une personne non mariée ou non unie civilement qui sont père et mère d'un même enfant. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution ou la nullité de l'union civile conformément à la loi 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 salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou les deux (2), y compris une ou un enfant pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non unie civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son



soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, si elle ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'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 avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de naissance si elle ou s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

- c) Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (R.R.Q., c. A-29.01, r. 2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* (L.R.Q., c. S-32.001), domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

### 7-14.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet de la ou du médecin, liée à la planification familiale.

Une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir fourni un certificat médical de sa ou son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après entente avec le Collège, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des cent quatre (104) semaines de prestations prévues à la clause 7-14.25.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne bénéficiaire reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle est réputée en invalidité totale pendant cette période.

### 7-14.04

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

<sup>1</sup> Lire « trente-deux (32) 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.





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

#### **7-14.05**

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée 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 salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

#### **7-14.06**

Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévues à la convention collective 2005-2010 demeurent en vigueur jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de la convention, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2005-2010.

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

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

#### **7-14.07**

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

### **Section II - Comité d'assurances de la Centrale**

#### **7-14.08**

Le Comité d'assurances de la Centrale est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires.

#### **7-14.09**

Si le Comité maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires d'assurances collectives, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des personnes salariées participantes.



#### **7-14.10**

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

#### **7-14.11**

Tout contrat est émis au nom de la Centrale.

Le contrat comporte entre autres les dispositions suivantes :

- a) la prime pour une période est établie selon le tarif applicable à la personne salariée participante au premier (1<sup>er</sup>) jour de la période;
- b) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1<sup>er</sup>) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne salariée participante; de même, la prime totale est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

#### **7-14.12**

Le Collège facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

#### **7-14.13**

Le Comité obtient de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander la Fédération et le Ministère. Le Comité fournit à la Fédération et au Ministère une copie des renseignements ainsi obtenus.

#### **7-14.14**

Le Comité confie à la Fédération 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 et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus par ces travaux.

#### **7-14.15**

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, 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.

### **Section III - Régime uniforme d'assurance vie**

#### **7-14.16**

La personne salariée à temps complet, visée au paragraphe a) de la clause 7-14.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit à trois mille deux cent



dollars (3 200 \$) pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 7-14.01 de la convention.

#### **7-14.17**

La personne salariée qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeure assurée selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

### **Section IV - Régime de base d'assurance maladie**

#### **7-14.18**

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

#### **7-14.19**

La contribution du Collège au régime d'assurance maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : 103,95 \$;
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : 41,60 \$;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

Le Collège doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

#### **7-14.20**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause précédente seront diminués des deux-tiers ( $\frac{2}{3}$ ) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le Comité d'assurances de la Centrale détermine cette protection supplémentaire.

#### **7-14.21**

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



#### **7-14.22**

La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée 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 ou qu'elle soit âgée de soixante-cinq (65) ans ou plus.

#### **7-14.23**

Une personne salariée 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 à être assurée;
  - qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1<sup>er</sup>) 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.

#### **7-14.24**

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

- a) la cotisation des personnes salariées pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- b) les débours, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisées séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées soit clairement identifiée.



## **Section V - Assurance traitement**

### **7-14.25**

Sous réserve des présentes dispositions, une personne salariée 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 congé de 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 au paragraphe 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 quatre-vingt-cinq pour cent (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 soixante-six et deux tiers pour cent ( $66\frac{2}{3}$  %) 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 à moins que la personne salariée ne soit couverte par un régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité de longue durée.

### **7-14.26**

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.25, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé ou payé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet, en excluant du calcul toute période de mise à pied selon l'article 5-9.00 et l'annexe « 15 ».

### **7-14.27**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au RREGOP ou au RRE ou au 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 au paragraphe a) de la clause 7-14.25, 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, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la personne



salariée prestataire le statut de personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

#### **7-14.28**

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du RRQ, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du 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 7-14.25 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, RQAP, RAE); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; 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.

#### **7-14.29**

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) la personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CSST décrète l'incapacité permanente;
- b) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CSST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.25, 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 7-14.25 paragraphe b) ou c) le cas échéant;
- c) tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), et jusqu'à ce que la CSST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée 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 auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention. Le Collège



verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CSST.

En contrepartie, les prestations versées par la CSST pour cette période sont acquises au Collège et la personne salariée doit, s'il y a lieu, signer les formulaires 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 RRQ, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- e) la banque de jours de congé de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par cette absence et la personne salariée 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 RQAP, au RAE, au Régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

#### **7-14.30**

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

#### **7-14.31**

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième ( $\frac{1}{5}$ ) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

#### **7-14.32**

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 cette grève ou lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

#### **7-14.33**

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 sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles.

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

Enfin, si la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la personne salariée est tenue de rembourser le Collège pour le montant concerné.

#### **7-14.34**

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

#### **7-14.35 Certificat médical**

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

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 salariée, cette dernière a droit à un examen fait par une ou un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de cette ou ce troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont finales. Tant que le Collège n'a pas reçu par écrit les conclusions du troisième (3<sup>e</sup>) médecin, la personne salariée est réputée en invalidité et reçoit les prestations d'assurance traitement prévues au présent article.

Le coût des examens prévus aux trois (3) alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée 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.

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

#### **Banque de jours de congé de maladie**

##### **7-14.36**

Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention, et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du





traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

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

La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin le solde ou la partie du solde de ces sept (7) jours qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

Au cours du mois de juin, la personne salariée peut choisir de convertir aux fins de vacances la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que les modalités de la clause 7-7.06 soient respectées.

#### **7-14.37**

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-14.36 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>1</sup>.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-14.36 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>1</sup>.

Aux fins de l'application de la présente clause, les congés suivants n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause :

- le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- le congé sabbatique à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 7-17.00.



---

<sup>1</sup> Un mois complet de service signifie un mois au cours duquel la personne salariée a travaillé ou a été payée la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

#### **7-14.38**

Dans le cas d'une personne salariée 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 salariée à temps complet à l'emploi du Collège.

#### **Utilisation des anciennes banques de jours de congé de maladie**

#### **7-14.39**

La personne salariée qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1<sup>er</sup> janvier 1973, en conformité des dispositions de la convention collective antérieurement applicable étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1<sup>er</sup> janvier 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1<sup>er</sup> janvier 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée, soit pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP), soit pour augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent ( $66\frac{2}{3}\%$ ) du salaire durant la deuxième année d'invalidité.

#### **7-14.40**

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir : en cas de congé parental prévu à l'article 7-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.25. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.25.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsqu'ils sont utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

#### **7-14.41**

La personne salariée qui, par application de la clause 38.00 de la convention collective 1972-1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputée maintenir ce choix pour la durée de la présente convention.



## **Dispositions diverses**

### **7-14.42**

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée à la date de l'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.36 de la convention;
2. après épuisement des jours mentionnés au paragraphe 1. de la présente clause, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.41;
3. après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes 1. et 2. de la présente clause, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

### **7-14.43**

Les invalidités en cours de paiement à la date de l'entrée en vigueur de la convention demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les bénéficiaires prévus au présent régime d'assurance traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

### **7-14.44 Préretraite graduelle**

La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congé de maladie monnayables peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

- a) la personne salariée doit être admissible à la retraite à la fin de sa préretraite graduelle;
- b) la personne salariée doit réduire sa semaine régulière de travail et combler la différence de traitement en utilisant sa banque de jours de congé de maladie;
- c) au terme de sa préretraite graduelle, la personne salariée doit obligatoirement prendre sa retraite et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont déterminées entre la personne salariée et le Collège.

## **Article 7-15.00 - Congé pour une charge publique**

### **7-15.01**

Le Collège reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.



**7-15.02**

À la suite d'une demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

**7-15.03**

En cas de défaite, la personne salariée reprend à la fin de son congé sans traitement le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ, sous réserve du chapitre 5.

**7-15.04**

La personne salariée élue à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction élective.

**7-15.05**

La personne salariée élue à une élection provinciale, fédérale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'elle occupait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

Dans les vingt et un (21) jours qui suivent la fin de son mandat, elle doit signifier au Collège sa décision de se prévaloir du présent article. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

**7-15.06**

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

**7-15.07**

Les libérations prévues au présent article, à l'exception de celles de la clause 7-15.04, sont à temps complet.

**7-15.08**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement pour charge publique continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition qu'elle en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.



**7-15.09**

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier le présent article.

## **Article 7-16.00 - Congés spéciaux**

### **7-16.01**

La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance traitement ou qu'elle bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;
- c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou d'une ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;
- g) le décès de ses petit-fils ou petite-fille : le jour des funérailles;
- h) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle;
- i) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

Dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause, la personne salariée peut reporter un jour ouvrable pour assister à l'incinération ou à l'inhumation de la défunte ou du défunt si celle-ci a lieu à une date ultérieure.

### **7-16.02**

Dans les cas visés aux paragraphes b), d) et f) de la clause 7-16.01, la personne salariée 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 salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

#### **7-16.03**

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat et produire à sa demande la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots journées de congé signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

#### **7-16.04**

La personne salariée appelée à se présenter à titre de jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de jurée, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en sus de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée.

#### **7-16.05**

La personne salariée qui en fait la demande au Collège par écrit a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans cette demande.

#### **7-16.06**

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée. Lorsque le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

### **Congés pour raisons familiales**

#### **7-16.07**

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La personne salariée doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence<sup>1</sup>.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie non monnayables; à défaut, elles sont déduites de la banque de congés de maladie monnayables ou, à défaut, ces journées sont sans traitement. Durant cette absence, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience.



<sup>1</sup> Référence : article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

Ces journées d'absence peuvent être fractionnées en demi-journée (½).

### **7-16.08**

Selon les modalités qui y sont prévues, la personne salariée a droit à un congé pour obligations familiales dans les cas suivants :

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne salariée peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- Si son enfant est un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;
- Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

- b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée qui suit.

- c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.

- d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Dans tous les cas de congé prévu à la présente clause, la personne salariée doit aviser le Collège le plus tôt possible, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, un document attestant ces motifs.



Par ailleurs, les articles 79.13 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) s'appliquent aux congés prévus à la présente clause.

### **7-16.09**

Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 7-16.07 et 7-16.08, les dispositions des clauses 7-4.51, 7-4.53 et 7-4.54 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

## **Article 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé**

### **7-17.01 Objectif du régime**

Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une personne salariée régulière de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre à une personne salariée régulière de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

La personne salariée régulière peut, après entente, obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article.

Lorsque la prise du congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif valable.

Cependant, la prise du congé ne peut se faire avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise pour la personne salariée.

### **7-17.02 Nature du régime**

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

### **7-17.03 Durée du régime**

La durée du régime 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 à la clause 7-17.12, à la clause 7-17.16 ou à la clause 7-17.17.

Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

### **7-17.04 Durée du congé**

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

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

### **7-17.05 Conditions d'obtention**

La personne salariée qui désire obtenir un congé 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.



Seule la personne salariée qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé d'une personne salariée invalide ou en congé sans traitement.

#### **7-17.06 Retour**

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à la convention suivant la période de congé, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège ou d'un autre collège dans le cas prévu à la clause 5-2.15 ou 7-17.14, pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé le tout sous réserve des dispositions de la convention.

#### **7-17.07 Traitement**

Pendant chacune des années de participation au régime, la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

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

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

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

Au cours de la période de congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune rémunération du Collège ou d'une autre personne ou d'une société avec qui le Collège a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

#### **Conditions de travail**

##### **7-17.08**

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.



### **7-17.09**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention 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.

### **7-17.10 Régime de retraite**

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique 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 sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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

### **7-17.11 Cessation d'emploi**

Si la personne salariée cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si la personne salariée 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 7-17.07;
- b) si la personne salariée 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 salariée ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-17.07. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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 salariée pourra cependant racheter l'année ou les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.



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 salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-10.00.

#### **7-17.12 Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée 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 supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où la durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-17.11 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

#### **7-17.13 Mise en disponibilité**

Lorsque la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime se poursuit.

#### **7-17.14 Relocalisation ou transfert volontaire**

Lorsque la personne salariée mise en disponibilité est relocalisée dans un autre Collège ou lorsque la personne salariée transfère de collège en vertu de la clause 5-2.15, elle transfère son régime dans son nouveau Collège si ce dernier y consent.

Si son nouveau Collège n'y consent pas, le régime prend fin à la date du refus et les modalités prévues à la clause 7-17.11 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : le traitement versé en trop ne devient pas exigible (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à une cotisation au régime de retraite.

#### **7-17.15 Décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-17.11 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à une cotisation au régime de retraite.

#### **7-17.16 Assurance traitement**

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 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 salariée 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 tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé au 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 salariée 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 salariée 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 salariée peut choisir l'une des options suivantes :

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne salariée 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 salariée 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 assujettis à une cotisation au régime de retraite.

d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

i) si la personne salariée 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 salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé sans intérêt et non assujetti à une cotisation au régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

#### **7-17.17 Congés de maternité, de paternité ou d'adoption**

Advenant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu à l'article 7-4.00 qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondante à la durée maximale prévue de ce congé et le régime est alors prolongé d'autant.

En pareil cas, durant la période de suspension de la participation au régime, les dispositions de l'article 7-4.00 s'appliquent.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à une cotisation au régime de retraite.

#### **7-17.18 Disposition particulière**

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

### **Article 7-18.00 - Retraite progressive**

#### **7-18.01**

Est admissible au programme de retraite progressive la personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :

- a) être une personne salariée régulière à temps complet,  
ou

être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi;

- b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;
- c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
- d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège.



### **7-18.02**

La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins soixante (60) jours à l'avance, en spécifiant :

- a) la durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois;
- b) le nombre d'heures travaillées par semaine ou par année, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi par semaine ou par année selon le cas;
- c) l'aménagement du temps de travail par semaine ou par année.

### **7-18.03**

Le pourcentage du temps travaillé ou l'aménagement du temps de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le Collège.

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

### **7-18.04**

La personne salariée qui a accumulé une banque de jours de congé de 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.

### **7-18.05**

Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps complet 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.

### **7-18.06**

La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

### **7-18.07**

Durant le programme, la personne salariée 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.

### **7-18.08**

Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Le



régime de base d'assurance vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.

#### **7-18.09**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la personne salariée 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.

#### **7-18.10**

Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévu au programme sans dépasser la date effective de la retraite.

#### **7-18.11**

Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumise aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, ou dans le cas d'un transfert volontaire, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

Cependant, la personne salariée maintient son statut aux fins des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

#### **7-18.12**

Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :

- la retraite;
- le décès;
- la démission;
- le désistement avec le consentement du Collège;
- la mise à pied;
- le congédiement;
- la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-18.11.

#### **7-18.13**

Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée 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 salariée.

#### **7-18.14**



Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

**7-18.15**



Sauf stipulations à l'effet contraire, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention concernant la personne salariée à temps partiel.



## **CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

### **Article 8-1.00 - Dispositions générales**

#### **8-1.01**

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes salariées, le Collège fournit à toutes les personnes salariées les possibilités réelles de formation et de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche ou à leur cheminement professionnel au Collège.

À cet effet, le Collège fait profiter les personnes salariées de la politique de formation et de perfectionnement prévue au présent chapitre.

#### **8-1.02**

Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la convention vis-à-vis la personne salariée à son emploi et lui permet de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises.

#### **8-1.03**

Les sommes concernées par les engagements mentionnés à la clause 8-1.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique de formation et de perfectionnement.

#### **8-1.04**

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

### **Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local**

#### **8-2.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées et elles coopèrent à cette fin au Comité local de formation et de perfectionnement.

#### **8-2.02**

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée ou à lui faciliter l'accès à d'autres emplois au Collège.



### **8-2.03**

Les activités de formation s'entendent de toute activité à temps complet ou à temps partiel conduisant à l'obtention d'un diplôme.

### **8-2.04**

Les cours de formation dispensés par le Collège, sauf ceux d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées à condition toutefois qu'ils procurent à celles qui les suivent une possibilité de formation et de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et que cet avantage n'oblige pas le Collège à organiser des cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

### **8-2.05**

Le Collège consulte obligatoirement le Comité local de formation et de perfectionnement avant d'établir une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées à son emploi.

### **8-2.06**

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un Comité local de formation et de perfectionnement.

Ce Comité est paritaire et composé de deux (2) personnes représentantes du Collège et de deux (2) personnes représentantes du Syndicat.

Ce Comité a pour fonction :

- a) de transmettre au Collège toute recommandation concernant la politique locale de formation et de perfectionnement;
- b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de rendre une décision conformément à la politique locale de formation et de perfectionnement;
- c) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;
- d) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les facilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- e) de recommander au Collège l'organisation de perfectionnement collectif s'adressant à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble du personnel de soutien;
- f) de recommander une répartition des montants prévus à l'article 8-3.00;



g) de produire un bilan annuel des activités et des sommes dépensées.

### **8-2.07**

Le Comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

## **Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local**

### **8-3.01**

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement au niveau local, le Collège dispose par année contractuelle, par personne salariée régulière, d'un montant de cent dollars (100 \$). De même, un montant de cent dollars (100 \$) s'ajoute pour chaque équivalent temps complet (ETC) des heures occasionnelles travaillées l'année contractuelle précédente.

### **8-3.02**

Aux fins du présent article, les collèges suivant :

- le Cégep de Sainte-Foy pour le personnel d'accompagnement et d'éducation spécialisée;
- le Cégep de Sainte-Foy pour le personnel d'interprétariat;
- le Cégep de Victoriaville pour le personnel de l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie à Montréal;
- le Cégep du Vieux Montréal pour le personnel d'interprétariat;
- le Champlain Regional College pour le personnel du campus de Lennoxville,

bénéficient par année contractuelle du plus élevé des montants suivants :

- le montant établi en application de la clause 8-3.01,
- ou
- un montant de six cent soixante-dix dollars (670,00 \$).

### **8-3.03**

Le solde du montant prévu aux clauses 8-3.01 et 8-3.02 est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.



## **Article 8-4.00 - Développement des compétences**

### **8-4.01**

Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

### **8-4.02**

Lorsque le Collège anticipe un besoin de relève à court ou à moyen terme pour une ou plusieurs classes d'emploi, il en informe l'ensemble des personnes salariées au moyen d'un avis affiché.

L'avis doit notamment indiquer la ou les classes d'emploi visées, les qualifications requises ainsi que les compétences recherchées pour chaque classe d'emploi identifiée.

### **8-4.03**

À la suite de cet avis, toute personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi intéressée à développer ses compétences pour la ou les classes d'emploi visées par l'avis en informe le Collège par écrit en présentant une demande de développement des compétences.

### **8-4.04**

De même, toute personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi peut, dans une démarche personnelle, présenter au Collège une demande de développement des compétences en indiquant la ou les classes d'emploi visées.

### **8-4.05**

À la suite d'une demande de développement des compétences, le Collège et la personne salariée conviennent d'un plan individualisé de formation.

### **8-4.06**

Tout plan individualisé de formation convenu entre une personne salariée et le Collège est transmis au Comité local de formation et de perfectionnement prévu à la clause 8-2.06.

### **8-4.07**

Dans la mesure du possible, les activités de formation suivies par la personne salariée dans le cadre du présent article se déroulent pendant son horaire normal de travail.

### **8-4.08**

Par année contractuelle, la personne salariée engagée dans un programme de formation découlant de l'application du présent article bénéficie d'un maximum de quarante-cinq (45) heures de congé sans perte de traitement pour participer à des activités de formation.



Pour toute heure de formation additionnelle à l'intérieur d'une même année contractuelle, la personne salariée et le Collège conviennent d'un aménagement du temps de travail.

L'aménagement ainsi convenu devient l'horaire normal de travail de la personne salariée, et ce, pour la durée de la formation.

**8-4.09**

Le Collège se réserve le droit de limiter le nombre de personnes salariées d'un même secteur ou d'un même service pouvant être libérées pour participer à une activité de formation se déroulant au même moment.

**8-4.10**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, le Collège consacre, par année contractuelle, le montant prévu à l'annexe « 23 » afin de répondre aux besoins visés par le présent article.

Le solde d'une année contractuelle est transféré à l'année contractuelle suivante et peut servir à financer les activités de formation découlant des plans de formation convenus dans le cadre du présent article.

**8-4.11**

Ce montant sert à acquitter les coûts habituellement exigibles liés, notamment :

- à l'évaluation des compétences et des acquis scolaires et expérientiels de la personne salariée;
- aux frais et honoraires pour les services professionnels mis à la disposition de la personne salariée dans le cadre de cette évaluation et de l'élaboration de son plan individualisé de formation.

**8-4.12**

Selon le montant disponible, le Collège peut limiter le nombre de personnes salariées participantes.

**8-4.13**

Le cas échéant, les frais de scolarité ou autres frais de formation normalement admissibles selon la politique locale de formation et de perfectionnement demeurent remboursables à même les sommes allouées à l'article 8-3.00.

**8-4.14**

À l'exception de la clause 8-4.10, les parties peuvent convenir, par entente locale, de modifier les dispositions du présent article.



## **CHAPITRE 9 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

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

#### **9-1.01**

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

Aux fins de l'application des dispositions du présent chapitre, l'utilisation du Système informatisé du Greffe des tribunaux d'arbitrage (SIGTA) constitue un mode valable de soumission des griefs et des avis d'arbitrage.

#### **9-1.02**

Toute personne salariée, seule ou accompagnée de la personne représentante autorisée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

#### **9-1.03**

La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention doit soumettre par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables<sup>1</sup> suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut, dans les trente (30) jours ouvrables<sup>1</sup> de la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief à la personne responsable du service des ressources humaines du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

Les délais prévus à la présente clause commencent à courir à compter du jour de la remise par la partie patronale nationale à la partie syndicale nationale des exemplaires du texte en français de la convention ou, dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, de la version anglaise de la convention.

#### **9-1.04**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (annexe « 7 ») doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui y sont concernées et le correctif requis.



---

<sup>1</sup> Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite.

#### **9-1.05**

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. À défaut de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut, s'il ne l'a déjà fait, soumettre le grief à l'arbitrage dans les délais prévus à la clause 9-2.01.

#### **9-1.06**

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 amendement de forme est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audience procède à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur le formulaire prévu au présent article, n'en affecte pas la validité.

#### **9-1.07**

Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

#### **9-1.08**

En tout temps, avant l'audience du grief à l'arbitrage, il est loisible aux parties de se rencontrer au CRT pour discuter du litige.

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

#### **9-2.01**

À la suite du recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure au présent article. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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

#### **9-2.02**

La première ou le premier arbitre des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec la greffière ou le greffier en chef.



La greffière ou le greffier en chef voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

### **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 la personne salariée concernée, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération, à la Centrale et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

### **9-2.04**

Les personnes représentantes des parties nationales se rencontrent mensuellement afin de fixer au rôle les griefs inscrits au Greffe pour procéder devant une ou un arbitre ou une médiatrice ou un médiateur unique.

Toutefois, lorsque les parties locales ont décidé de recourir à la procédure accélérée d'arbitrage pour un grief, celui-ci doit être traité selon la procédure prévue aux clauses 9-3.09 à 9-3.16.

### **9-2.05**

La première ou le premier arbitre ou la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de la première ou du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les personnes représentantes désignées de la Fédération, du Ministère et de la Centrale à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres, des médiatrices, des médiateurs et des parties nationales;
- b) désigner une ou un arbitre, une médiatrice ou un médiateur à même les listes mentionnées à la clause 9-2.09;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Le Greffe en avise l'arbitre, la médiatrice ou le médiateur, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère.

### **9-2.06**

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur, communiquent au Greffe le nom de l'assesseure ou assesseur et du procureure ou procureur de leur choix.

### **9-2.07**

Lorsqu'une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné par l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre peut procéder.



En cas d'incapacité ou de refus d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur, la partie nationale qui l'a désigné lui nomme une personne remplaçante, dans le délai prescrit par



l'arbitre. En cas de défaut de procéder à la nomination d'une personne remplaçante dans ce délai, l'arbitre peut poursuivre l'arbitrage.

**9-2.08**

Dans le cas d'un tribunal composé d'une ou d'un arbitre et de deux (2) assesseurs ou assesseuses, l'arbitre seul ou avec l'assesseuse ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de rendre des décisions sauf si une assesseuse ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience.

**9-2.09**

Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention sont décidés selon les paragraphes suivants :

**a) Arbitrage d'un grief d'application ou d'interprétation**

À moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseurs ou assesseuses nommés par les parties, par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Bastien, François

Ménard, Jean-Guy, premier arbitre

Blouin, Rodrigue

Morency, Jean-M.

Bouliane, Jean

Morin, Fernand

Brault, Serge

Morin, Marcel

Brodeur, Yvan

Nadeau, Denis

Choquette, Robert

Plamondon, Marc

Ferland, Gilles

Poulin, Marc

Flynn, Maureen

Rivard, Marc

Fortier, Diane

Ross, Claudette

Fortier, François-G.

Roy, Jean-Guy

Fortin, Pierre-A.

Thellend, Paul-Émile

Frumkin, Harvey

Tousignant, Lyse

Gagnon, Denis

Tremblay, Denis

L'Heureux, Joëlle

Villaggi, Jean-Pierre



**b) Arbitrage d'un grief de classification, d'un grief antérieur de classification ou d'un désaccord selon la clause 6-5.03**

Dans le cas d'un grief de classification soumis à l'arbitrage selon la convention ou une convention collective ou de dispositions constituant des conventions collectives antérieures à la convention et dans le cas d'un désaccord selon la clause 6-5.03, par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Bhérier, Jacques	Lapierre, Raymond C.
Charlebois, Paul	Tousignant, Lyse
Ferland, Gilles	Tremblay, Denis
Guilbert, Marcel	

**c) Médiation-arbitrale d'un grief de classification soumis selon la clause 9-4.13**

Par une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Bhérier, Jacques	Ladouceur, André
Beaulieu, Francine	Lapierre, Raymond C.
Bastien, François	St-Onge, Yvan
Charlebois, Paul	Thellend, Paul-Émile
Ferland, Gilles	Tremblay, Denis
Giguère, Gilles	Tousignant, Lyse
Hamelin, François	

**d) Médiation préarbitrale selon la clause 9-3.02**

Dans le cas où les parties s'entendent pour procéder à une médiation préarbitrale selon la clause 9-3.02, par une médiatrice ou un médiateur choisi parmi les personnes suivantes :

Bastien, François	Plamondon, Marc
Brault, Serge	Thellend, Paul-Émile
Choquette, Robert	Tousignant, Lyse
Fortier, Diane	

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier les listes de la présente clause.

**9-2.10**

Dans le cas d'incapacité ou de refus d'agir d'une ou d'un arbitre ou d'une médiatrice ou d'un médiateur, celle-ci ou celui-ci est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.



### **9-2.11**

Dès sa nomination, chaque arbitre ou médiatrice ou médiateur prête serment ou s'engage sur l'honneur devant la première présidente ou le premier président, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et conformément aux dispositions de la convention.

### **9-2.12**

L'arbitre ou la médiatrice ou le médiateur procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

L'arbitre ou la médiatrice ou le médiateur s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles figurant à la clause 9-2.21.

### **9-2.13**

L'arbitre ou la médiatrice ou le médiateur décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; elle ou il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

### **9-2.14**

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

- a) en maintenant la décision du Collège;
- b) en réintégrant la personne plaignante avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'elle a pu gagner ailleurs ou toute indemnité qu'elle a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

### **9-2.15**

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celle qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre ou la médiatrice ou le médiateur 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 qui doit être payé, un simple avis adressé à la même ou au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la personne plaignante portent intérêt au taux prévu au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

### **9-2.16**

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 Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.



### **9-2.17**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

### **9-2.18**

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou s'il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'arbitre dépose au Greffe deux (2) copies signées de la sentence.

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

### **9-2.19**

La sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais prévus à la clause 9-2.18.

La sentence doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

### **9-2.20**

En tout temps avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des personnes représentantes des parties une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la Centrale, la Fédération et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

### **9-2.21 Conférence préparatoire**

Les procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue au présent article font connaître à l'arbitre et se communiquent entre eux la nature du ou des moyens préliminaires qu'ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, les parties doivent tenir une conférence préparatoire.

Cette conférence préparatoire a pour objet :



- a) d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;

- b) 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;
- c) de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d) d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- e) de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- f) d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- g) d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

Toute séance d'arbitrage en vertu du présent article 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 (½).

#### **9-2.22**

À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

#### **9-2.23**

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseurs ou assesseuses, le cas échéant, de même qu'à l'autre partie.

#### **9-2.24**

Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

#### **9-2.25**

Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales accordent priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et ensuite aux cas de suspension et de congédiement.

#### **9-2.26 Griefs antérieurs à la convention**

Les griefs soumis à l'arbitrage selon des conventions collectives ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures sont entendus conformément à ces conventions collectives ou à ces dispositions constituant des conventions collectives.

Malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre dont le nom figure à la clause 9-2.09 de la convention.



De plus, les parties peuvent recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

### **Article 9-3.00 - Autres procédures**

#### **9-3.01 Comité national de règlement des griefs et autres recours découlant des articles 39 et 45 du *Code du travail***

Les parties nationales constituent un Comité national de règlement des griefs et autres recours découlant de l'application du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27). Ce Comité est composé d'une personne représentante de chaque partie.

Le mandat est le suivant :

- a) 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;
- b) d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;
- c) d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- d) de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

#### **Médiation préarbitrale**

##### **9-3.02**

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe désigne, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00, une médiatrice ou un médiateur parmi la liste prévue au paragraphe d) de la clause 9-2.09.

##### **9-3.03**

Seul un membre du personnel d'encadrement du Collège et une personne salariée désignée par le Syndicat peuvent représenter les parties. Cependant, après l'avoir annoncé à l'avance à l'autre partie, elles peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller sans droit d'intervention.

##### **9-3.04**

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 une copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.



Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la Commission des relations du travail.

### **9-3.05**

Cette procédure s'applique pour tout grief ou recours, ou groupe de griefs ou recours convenu entre le Collège et le Syndicat.

### **9-3.06**

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* (L.R.Q., c. C-27).

### **9-3.07**

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.

### **9-3.08**

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.

## **Procédure d'arbitrage accélérée**

### **9-3.09**

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Collège et Syndicat) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties constatant l'entente, est transmis au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat 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 une copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

### **9-3.10**

À titre indicatif, les matières suivantes peuvent être soumises à la procédure d'arbitrage accélérée :

- 3-1.00 - Sécurité syndicale;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 3-3.00 - Libérations syndicales locales;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 3-5.00 - Réunion et affichage;
- 4-1.00 - Information;
- 6-2.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement;



- 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon;
- 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation;
- 6-6.00 - Primes;
- 6-10.00 - Argent à récupérer;
- 7-3.00 - Travail supplémentaire;
- 7-5.00 - Jours fériés;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement.

### **9-3.11**

L'arbitre est nommé par le Greffe. L'arbitre 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.

### **9-3.12**

Seul un membre du personnel d'encadrement du Collège et une personne salariée désignée par le Syndicat peuvent représenter les parties. Cependant, après l'avoir annoncé à l'avance à l'autre partie, elles peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller sans droit d'intervention.

### **9-3.13**

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une (1) heure.

### **9-3.14**

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 personnes salariés visées par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

### **9-3.15**

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. L'arbitre dépose l'original signé au Greffe.

### **9-3.16**

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.

## **Article 9-4.00 - Grief de classification**

### **9-4.01**

La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège ne correspond pas à sa classe d'emploi peut soumettre une demande de reclassification au service des ressources humaines selon la procédure prévue au présent article, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables





de l'occurrence du fait. La demande doit faire mention, à titre indicatif, de la classe d'emploi réclamée.

Ni le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent, ni l'occurrence d'un fait antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la convention ne peut avoir pour effet de rendre invalide la demande si le fait se poursuit toujours dans les trente (30) jours précédant le dépôt de la demande.

La demande de reclassification est accompagnée du formulaire convenu entre les parties nationales comportant une description détaillée des tâches principales et habituelles de la personne salariée.

#### **9-4.02**

Le Collège procède à l'analyse des tâches de la personne salariée et confirme ou infirme les énoncés figurants au formulaire soumis en vertu de la clause précédente.

À la suite de cette analyse et au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la soumission de la demande de reclassification, le Collège communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat. Le cas échéant, le Collège doit identifier ses divergences eu égard aux énoncés figurant au formulaire.

#### **9-4.03**

À défaut d'une décision rendue dans les délais prévus à la clause 9-4.02 ou dans le cas d'un refus de la part du Collège, la demande de reclassification est référée au comité local de classification.

À moins d'entente entre les parties, le comité local de classification se rencontre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Collège à la personne salariée ou suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-4.02.

#### **9-4.04**

Le comité local de classification est formé d'un maximum de deux (2) personnes représentantes du Syndicat et d'un maximum de deux (2) personnes représentantes du Collège.

Sous réserve des dispositions du présent article, le comité local de classification est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

Une entente conclue au comité local de classification lie les parties et la personne salariée concernée.

#### **9-4.05**

À défaut d'un règlement de la demande de reclassification au terme de la première rencontre du comité local de classification, la demande devient alors un grief de classification dûment déposé au Collège.



#### **9-4.06**

Le Syndicat qui désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la première rencontre du comité local de classification, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure à l'article 9-2.00. En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief à la première ou au premier arbitre. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

#### **9-4.07**

La fixation de la date et du lieu de la séance d'arbitrage ainsi que la nomination de l'arbitre se font conformément aux dispositions de l'article 9-2.00 avec les adaptations nécessaires.

#### **9-4.08**

Le Syndicat fait parvenir à l'arbitre, au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la journée de l'audience, une copie de la demande prévue à la clause 9-4.01, du formulaire et de la réponse du Collège prévue à la clause 9-4.02.

### **Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre**

#### **9-4.09**

Outre tous les pouvoirs prévus à l'article 9-2.00, l'arbitre qui fait droit à un grief de classification selon le présent article, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent article à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la demande de reclassification.

#### **9-4.10**

L'attribution d'une compensation pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-4.00.

#### **9-4.11**

L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer au plan de classification et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan de classification.

Si l'arbitre ne peut établir la concordance susmentionnée, à savoir qu'aucune classe d'emploi du plan de classification ne correspond à cette fonction de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe



d'emploi à laquelle correspond cette compensation aux fins de l'application de la clause 9-4.12;

2. à défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs prévus à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

#### **9-4.12**

Si le Collège :

- a) fait droit à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste,

ou

- b) décide de maintenir les attributions du poste dont la ou le titulaire a eu droit à une compensation pécuniaire,

la personne salariée demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée et est réputée posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège au regard du poste concerné.

Si le Collège décide de se conformer à la présente clause, la personne salariée qui occuperait temporairement le poste bénéficie de la rémunération rattachée à ce poste.

#### **9-4.13 Grievs antérieurs de classification**

Les griefs de classification soumis à l'arbitrage selon des conventions collectives ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures sont entendus conformément à ces conventions collectives ou à ces dispositions constituant des conventions collectives.

Malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre de classification dont le nom figure au paragraphe b) de la clause 9-2.09 de la convention. Dans le cas d'un grief de classification soumis à la médiation arbitrale selon les dispositions de la convention collective 2005-2010, ces griefs sont entendus par une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre dont le nom figure au paragraphe c) de la clause 9-2.09 de la convention.

Les parties peuvent s'entendre pour soumettre un grief de classification déposé à la médiation-arbitrale selon les dispositions de la convention collective 2005-2010 à la procédure prévue au présent article. Auquel cas, les clauses 3-3.03, 9-2.04, 9-2.05 et 9-2.10 à 9-2.13 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.



## **Article 9-5.00 - Frais et honoraires**

### **9-5.01**

Le présent article s'applique à toutes les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues au présent chapitre.

### **Frais et honoraires des arbitres, des médiatrices et des médiateurs**

#### **9-5.02**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd.

Cependant dans le cas des griefs de congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Dans les cas de décision mitigée, l'arbitre détermine le partage des frais.

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

#### **9-5.03**

Les frais et honoraires des médiatrices ou des médiateurs visés au présent article sont partagés à parts égales entre les parties.

#### **9-5.04**

Dans le cas d'une médiation préarbitrale, soit les cas où la médiatrice ou le médiateur peut être amené à voir passer son rôle de celui de médiatrice ou de médiateur à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les dispositions de la clause 9-5.02.

### **Frais de remise et d'annulation**

#### **9-5.05**

La partie qui fait une demande de remise d'audition dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audition rembourse à l'arbitre une indemnité de quatre cent 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.

De même, la partie qui fait une demande de remise de médiation dans un délai de trente (30) jours ou moins de la date d'une séance de médiation rembourse à la médiatrice ou au médiateur l'indemnité de quatre cent dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation. Si la demande de remise est conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

#### **9-5.06**

Le cas échéant, lorsqu'exigible, l'indemnité payable à l'arbitre, à la médiatrice ou au médiateur à titre de frais d'annulation est assumée par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit.



#### **9-5.07**

Dans le cas où les parties s'entendent sur le règlement du grief, lorsqu'exigible, l'indemnité payable à l'arbitre, à la médiatrice ou au médiateur à titre de frais d'annulation est assumée, soit :

- à parts égales entre les parties;
- selon les modalités convenues entre les parties dans le cadre du règlement du grief;
- ou si l'une ou l'autre des parties lui en fait la demande, l'arbitre, la médiatrice ou le médiateur qui prend acte du règlement, le cas échéant, peut déterminer un partage différent de l'indemnité.

#### **9-5.08**

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

### **Autres frais et honoraires**

#### **9-5.09**

Les frais et honoraires des assesseures ou assesseurs sont assumés par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

#### **9-5.10**

Les frais du Greffe et la rémunération du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

#### **9-5.11**

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin, de même que la taxe prévue au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

#### **9-5.12**

Tous les frais et honoraires qui découlent des services d'une ou d'un sténographe officiel ou de l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement sont à la charge de la partie qui a formulé une demande selon les dispositions de la clause 9-2.23.



## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 10-1.00 - Publication**

#### **10-1.01**

La partie patronale nationale rend accessible par mode électronique le texte conforme en français de la convention et du plan de classification en vigueur et une version anglaise de ces mêmes documents.

#### **10-1.02**

La partie patronale nationale remet à la partie syndicale nationale, sous forme de copie papier, les textes conformes de la convention et du plan de classification en vigueur. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à 10% du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collège à la date de l'entrée en vigueur de la convention sans être inférieur à vingt (20) exemplaires par collège.

Ce texte est le seul qui peut être invoqué aux fins d'interprétation et d'application de la convention, notamment devant les tribunaux d'arbitrage et les tribunaux civils.

#### **10-1.03**

Dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, en plus du texte en français, la partie patronale nationale remet à la partie syndicale nationale, sous forme de copie papier, la version anglaise des textes visés à la clause 10-1.02, et ce, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention par les parties nationales. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à 10% du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collège ou campus anglophone à la date de l'entrée en vigueur de la convention sans être inférieur à vingt (20) exemplaires par collège ou campus anglophone.

#### **10-1.04**

Les parties nationales libèrent une (1) personne salariée aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention. Cette libération est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

La personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes.

La libération prévue à la présente clause est sans remboursement par le Syndicat.

#### **10-1.05**

La partie patronale nationale remet à la partie syndicale nationale sous forme de copie papier le texte conforme en français de toute lettre d'entente signée par les parties nationales. Cette lettre d'entente est remise pour les personnes salariées et les syndicats directement concernés par cette lettre d'entente, et ce, selon les dispositions prévues à la clause 10-1.02.



Le cas échéant, dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, la partie patronale nationale remet à la partie syndicale nationale une version anglaise de cette lettre d'entente pour les personnes salariées et les syndicats directement concernés par cette lettre d'entente, et ce, selon les dispositions prévues à la clause 10-1.03.

## **Article 10-2.00 - Changement technologique**

### **10-2.01**

Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel ou leur modification qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

### **10-2.02**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Par la suite, le Syndicat bénéficie d'un délai de trente (30) jours pour faire connaître sa position au Collège au CRT.

### **10-2.03**

Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) la date prévisible de mise en place des changements;
- d) le perfectionnement envisagé.

### **10-2.04**

Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-2.02, il doit en aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments mentionnés à la clause 10-2.03; il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après la transmission de l'avis.



### **10-2.05**

Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier le présent article.

**Article 10-3.00 - Transmission des documents écrits**

**10-3.01**

Aux fins de l'application de la convention, l'usage du télécopieur constitue un mode valable de transmission d'un document écrit. Cela s'applique également dans tous les cas où la convention réfère à un mode spécifique de transmission.

De plus, l'usage du courrier électronique constitue un mode valable de transmission d'un document écrit entre le Collège et le Syndicat.

**Article 10-4.00 - Annexes**

**10-4.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention.

**Article 10-5.00 - Durée de la convention**

**10-5.01**

La convention est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 31 mars 2015 et le demeure jusqu'à son renouvellement.



Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation à l'effet contraire.



## **ANNEXES**

### **ANNEXE « 1 »**

#### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

##### **1. Dispositions générales**

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

##### **2. Allocations**

Les allocations prévues ci-après sont payées par le Collège d'origine sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants autorisés dans les trente (30) jours.

##### **3. Absence pour déménagement et remboursement de certains frais**

Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, 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 d'origine rembourse à la personne salariée 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 d'origine;
- b) sans perte de droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, 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 salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

##### **4. Frais de déménagement**

Le Collège d'origine assume, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée 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.



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

#### **5. 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 d'origine paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

#### **6. Compensation pour les dépenses concomitantes**

Le Collège d'origine paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée mariée ou unie civilement 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, etc.) à moins que cette personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne salariée mariée ou unie civilement déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

#### **7. Rupture de bail**

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

Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège d'origine.

#### **8. Vente ou achat de maison**

a) Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce, immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;



- le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier.
- b) Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximum de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

### **9. Frais relatifs à la garde de la maison non vendue**

Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée 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 d'origine rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

- les taxes municipales et scolaires;
- l'intérêt sur l'hypothèque;
- le coût de la prime d'assurances.

### **10. 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 d'origine paie les frais de séjour pour la personne salariée, sa conjointe ou son conjoint et ses personnes à charge, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

### **11. Frais de transport**

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Collège d'origine et que la conjointe ou le conjoint et les personnes à charge de la personne salariée mariée ou unie civilement ne soient pas relocalisés immédiatement, le Collège d'origine assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, 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 (1) fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

### **12. Frais de loyer**

Lorsque la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne salariée 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 relocalisée, le Collège d'origine 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 d'origine 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 d'origine.

**ANNEXE « 2 »**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Agente ou agent de bureau, classe I .....	166
Agente ou agent de bureau, classe II .....	166
Agente ou agent de bureau, classe principale .....	166
Animatrice ou animateur sportif et de natation .....	167
Appariteuse ou appariteur .....	167
Auxiliaire de bureau .....	167
Hygiéniste dentaire .....	163
Interprète.....	165
Magasinière ou magasinier, classe I.....	168
Magasinière ou magasinier, classe II.....	167
Monitrice ou moniteur d'activités sportives .....	168
Monitrice ou moniteur de camp de jour.....	168
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset .....	169
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale .....	169
Opératrice ou opérateur en informatique .....	169
Secrétaire, classe I .....	170
Secrétaire, classe II .....	170
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur .....	170
Technicienne ou technicien au banc d'essai .....	160
Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique.....	162
Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique .....	162
Technicienne ou technicien en administration .....	159
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....	159
Technicienne ou technicien en audiovisuel .....	160
Technicienne ou technicien en documentation.....	161
Technicienne ou technicien en électronique.....	161
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique .....	161
Technicienne ou technicien en information.....	163
Technicienne ou technicien en informatique.....	163
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale .....	164
Technicienne ou technicien en loisirs .....	164
Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment .....	161
Technicienne ou technicien en travail social.....	165
Technicienne ou technicien en travaux pratiques.....	161
Taux des classes d'emploi abolies ou intégrées	
↑ Classe : Magasinière ou magasinier, classe principale .....	171
Classe : Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique.....	171

**CLASSE : Technicienne ou technicien en administration**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	17,19	17,32	17,49	17,80	18,16
2	17,75	17,88	18,06	18,38	18,75
3	18,48	18,62	18,81	19,14	19,52
4	19,12	19,26	19,45	19,79	20,19
5	19,89	20,04	20,24	20,59	21,00
6	20,57	20,72	20,93	21,30	21,73
7	21,42	21,58	21,80	22,18	22,62
8	22,20	22,37	22,59	22,99	23,45
9	23,04	23,21	23,44	23,85	24,33
10	23,91	24,09	24,33	24,76	25,26
11	24,80	24,99	25,24	25,68	26,19
12	25,75	25,94	26,20	26,66	27,19

**CLASSE : Technicienne ou technicien en arts graphiques**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,73	16,86	17,03	17,33	17,68
2	17,29	17,42	17,59	17,90	18,26
3	18,00	18,14	18,32	18,64	19,01
4	18,63	18,77	18,96	19,29	19,68
5	19,38	19,53	19,73	20,08	20,48
6	20,05	20,20	20,40	20,76	21,18
7	20,87	21,03	21,24	21,61	22,04
8	21,64	21,80	22,02	22,41	22,86
9	22,44	22,61	22,84	23,24	23,70
10	23,29	23,46	23,69	24,10	24,58
11	24,15	24,33	24,57	25,00	25,50
12	25,09	25,28	25,53	25,98	26,50



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Technicienne ou technicien en audiovisuel**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,42	16,54	16,71	17,00	17,34
2	17,10	17,23	17,40	17,70	18,05
3	17,66	17,79	17,97	18,28	18,65
4	18,31	18,45	18,63	18,96	19,34
5	18,97	19,11	19,30	19,64	20,03
6	19,65	19,80	20,00	20,35	20,76
7	20,33	20,48	20,68	21,04	21,46
8	21,12	21,28	21,49	21,87	22,31
9	21,93	22,09	22,31	22,70	23,15
10	22,74	22,91	23,14	23,54	24,01
11	23,53	23,71	23,95	24,37	24,86
12	24,42	24,60	24,85	25,28	25,79

**CLASSE : Technicienne ou technicien au banc d'essai**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	21,62	21,78	22,00	22,39	22,84
2	22,27	22,44	22,66	23,06	23,52
3	22,92	23,09	23,32	23,73	24,20
4	23,61	23,79	24,03	24,45	24,94
5	24,33	24,51	24,76	25,19	25,69
6	25,04	25,23	25,48	25,93	26,45
7	25,80	25,99	26,25	26,71	27,24
8	26,58	26,78	27,05	27,52	28,07
9	27,36	27,57	27,85	28,34	28,91
10	28,20	28,41	28,69	29,19	29,77



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Technicienne ou technicien en documentation**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	17,34	17,47	17,64	17,95	18,31
2	18,05	18,19	18,37	18,69	19,06
3	18,64	18,78	18,97	19,30	19,69
4	19,33	19,47	19,66	20,00	20,40
5	20,03	20,18	20,38	20,74	21,15
6	20,74	20,90	21,11	21,48	21,91
7	21,45	21,61	21,83	22,21	22,65
8	22,30	22,47	22,69	23,09	23,55
9	23,15	23,32	23,55	23,96	24,44
10	24,00	24,18	24,42	24,85	25,35
11	24,86	25,05	25,30	25,74	26,25
12	25,75	25,94	26,20	26,66	27,19

**CLASSES : Technicienne ou technicien en électronique  
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique  
Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment  
Technicienne ou technicien en travaux pratiques**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	18,09	18,23	18,41	18,73	19,10
2	18,64	18,78	18,97	19,30	19,69
3	19,23	19,37	19,56	19,90	20,30
4	19,83	19,98	20,18	20,53	20,94
5	20,46	20,61	20,82	21,18	21,60
6	21,06	21,22	21,43	21,81	22,25
7	21,73	21,89	22,11	22,50	22,95
8	22,40	22,57	22,80	23,20	23,66
9	23,09	23,26	23,49	23,90	24,38
10	23,81	23,99	24,23	24,65	25,14
11	24,55	24,73	24,98	25,42	25,93
12	25,31	25,50	25,76	26,21	26,73



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.



**CLASSE : Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	17,10	17,23	17,40	17,70	18,05
2	17,60	17,73	17,91	18,22	18,58
3	18,16	18,30	18,48	18,80	19,18
4	18,79	18,93	19,12	19,45	19,84
5	19,45	19,60	19,80	20,15	20,55
6	20,04	20,19	20,39	20,75	21,17
7	20,71	20,87	21,08	21,45	21,88
8	21,41	21,57	21,79	22,17	22,61
9	22,14	22,31	22,53	22,92	23,38
10	22,27	22,44	22,66	23,06	23,52
11	22,92	23,09	23,32	23,73	24,20

**CLASSE : Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	23,09	23,26	23,49	23,90	24,38
2	23,81	23,99	24,23	24,65	25,14
3	24,55	24,73	24,98	25,42	25,93
4	25,31	25,50	25,76	26,21	26,73



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Technicienne ou technicien en information**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,70	16,83	17,00	17,30	17,65
2	17,38	17,51	17,69	18,00	18,36
3	17,95	18,08	18,26	18,58	18,95
4	18,62	18,76	18,95	19,28	19,67
5	19,29	19,43	19,62	19,96	20,36
6	19,98	20,13	20,33	20,69	21,10
7	20,66	20,81	21,02	21,39	21,82
8	21,47	21,63	21,85	22,23	22,67
9	22,30	22,47	22,69	23,09	23,55
10	23,13	23,30	23,53	23,94	24,42
11	23,94	24,12	24,36	24,79	25,29
12	24,83	25,02	25,27	25,71	26,22

**CLASSES : Technicienne ou technicien en informatique  
Hygiéniste dentaire**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	18,91	19,05	19,24	19,58	19,97
2	19,56	19,71	19,91	20,26	20,67
3	20,16	20,31	20,51	20,87	21,29
4	20,86	21,02	21,23	21,60	22,03
5	21,53	21,69	21,91	22,29	22,74
6	22,22	22,39	22,61	23,01	23,47
7	22,93	23,10	23,33	23,74	24,21
8	23,70	23,88	24,12	24,54	25,03
9	24,49	24,67	24,92	25,36	25,87
10	25,27	25,46	25,71	26,16	26,68
11	26,10	26,30	26,56	27,02	27,56
12	26,97	27,17	27,44	27,92	28,48



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	22,62	22,79	23,02	23,42	23,89
2	23,41	23,59	23,83	24,25	24,74
3	24,15	24,33	24,57	25,00	25,50
4	25,01	25,20	25,45	25,90	26,42
5	25,86	26,05	26,31	26,77	27,31
6	26,71	26,91	27,18	27,66	28,21
7	27,72	27,93	28,21	28,70	29,27
8	28,69	28,91	29,20	29,71	30,30
9	29,71	29,93	30,23	30,76	31,38

**CLASSE : Technicienne ou technicien en loisirs**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	18,75	18,89	19,08	19,41	19,80
2	19,33	19,47	19,66	20,00	20,40
3	19,93	20,08	20,28	20,63	21,04
4	20,55	20,70	20,91	21,28	21,71
5	21,22	21,38	21,59	21,97	22,41
6	21,84	22,00	22,22	22,61	23,06
7	22,52	22,69	22,92	23,32	23,79
8	23,24	23,41	23,64	24,05	24,53
9	23,96	24,14	24,38	24,81	25,31
10	24,66	24,84	25,09	25,53	26,04
11	25,48	25,67	25,93	26,38	26,91
12	26,23	26,43	26,69	27,16	27,70



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Technicienne ou technicien en travail social**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	20,82	20,98	21,19	21,56	21,99
2	21,45	21,61	21,83	22,21	22,65
3	22,13	22,30	22,52	22,91	23,37
4	22,82	22,99	23,22	23,63	24,10
5	23,55	23,73	23,97	24,39	24,88
6	24,24	24,42	24,66	25,09	25,59
7	25,00	25,19	25,44	25,89	26,41
8	25,77	25,96	26,22	26,68	27,21
9	26,59	26,79	27,06	27,53	28,08
10	27,38	27,59	27,87	28,36	28,93
11	28,26	28,47	28,75	29,25	29,84
12	29,15	29,37	29,66	30,18	30,78

**CLASSE : Interprète**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	19,50	19,65	19,85	20,20	20,60
2	20,15	20,30	20,50	20,86	21,28
3	20,78	20,94	21,15	21,52	21,95
4	21,50	21,66	21,88	22,26	22,71
5	22,19	22,36	22,58	22,98	23,44
6	22,88	23,05	23,28	23,69	24,16
7	23,63	23,81	24,05	24,47	24,96
8	24,43	24,61	24,86	25,30	25,81
9	25,21	25,40	25,65	26,10	26,62
10	26,05	26,25	26,51	26,97	27,51
11	26,87	27,07	27,34	27,82	28,38
12	27,77	27,98	28,26	28,75	29,33



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe II**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,69	16,82	16,99	17,29	17,64
2	17,10	17,23	17,40	17,70	18,05
3	17,48	17,61	17,79	18,10	18,46
4	17,90	18,03	18,21	18,53	18,90

**CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe I**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	17,63	17,76	17,94	18,25	18,62
2	18,23	18,37	18,55	18,87	19,25
3	18,82	18,96	19,15	19,49	19,88
4	19,50	19,65	19,85	20,20	20,60
5	20,15	20,30	20,50	20,86	21,28

**CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe principale**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	19,78	19,93	20,13	20,48	20,89
2	20,36	20,51	20,72	21,08	21,50
3	21,01	21,17	21,38	21,75	22,19
4	21,74	21,90	22,12	22,51	22,96
5	22,39	22,56	22,79	23,19	23,65
6	23,00	23,17	23,40	23,81	24,29



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Animatrice ou animateur sportif et de natation**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	18,59	18,73	18,92	19,25	19,64

**CLASSE : Appariteure ou appariteur**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	15,48	15,60	15,76	16,04	16,36
2	15,86	15,98	16,14	16,42	16,75
3	16,22	16,34	16,50	16,79	17,13
4	16,61	16,73	16,90	17,20	17,54
5	16,99	17,12	17,29	17,59	17,94

**CLASSE : Auxiliaire de bureau**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,25	16,37	16,53	16,82	17,16

**CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe II**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	15,48	15,60	15,76	16,04	16,36
2	15,86	15,98	16,14	16,42	16,75
3	16,22	16,34	16,50	16,79	17,13
4	16,61	16,73	16,90	17,20	17,54



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe I**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,87	17,00	17,17	17,47	17,82
2	17,46	17,59	17,77	18,08	18,44
3	18,05	18,19	18,37	18,69	19,06
4	18,63	18,77	18,96	19,29	19,68
5	19,26	19,40	19,59	19,93	20,33

**CLASSE : Monitrice ou moniteur d'activités sportives**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,67	16,80	16,97	17,27	17,62
2	17,16	17,29	17,46	17,77	18,13
3	17,66	17,79	17,97	18,28	18,65
4	18,21	18,35	18,53	18,85	19,23
5	18,73	18,87	19,06	19,39	19,78
6	19,30	19,44	19,63	19,97	20,37
7	19,90	20,05	20,25	20,60	21,01
8	20,48	20,63	20,84	21,20	21,62
9	21,08	21,24	21,45	21,83	22,27
10	21,74	21,90	22,12	22,51	22,96
11	22,38	22,55	22,78	23,18	23,64

**CLASSE : Monitrice ou moniteur de camp de jour**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	18,59	18,73	18,92	19,25	19,64



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	15,48	15,60	15,76	16,04	16,36
2	16,02	16,14	16,30	16,59	16,92
3	16,59	16,71	16,88	17,18	17,52
4	17,16	17,29	17,46	17,77	18,13
5	17,73	17,86	18,04	18,36	18,73
6	18,34	18,48	18,66	18,99	19,37
7	18,97	19,11	19,30	19,64	20,03

**CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	18,09	18,23	18,41	18,73	19,10
2	18,66	18,80	18,99	19,32	19,71
3	19,23	19,37	19,56	19,90	20,30
4	19,86	20,01	20,21	20,56	20,97
5	20,49	20,64	20,85	21,21	21,63

**CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	17,21	17,34	17,51	17,82	18,18
2	17,81	17,94	18,12	18,44	18,81
3	18,46	18,60	18,79	19,12	19,50
4	19,17	19,31	19,50	19,84	20,24
5	19,87	20,02	20,22	20,57	20,98
6	20,59	20,74	20,95	21,32	21,75



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.



**CLASSE : Secrétaire, classe II**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,72	16,85	17,02	17,32	17,67
2	17,23	17,36	17,53	17,84	18,20
3	17,71	17,84	18,02	18,34	18,71
4	18,27	18,41	18,59	18,92	19,30
5	18,80	18,94	19,13	19,46	19,85
6	19,35	19,50	19,70	20,04	20,44

**CLASSE : Secrétaire, classe I**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	19,21	19,35	19,54	19,88	20,28
2	19,80	19,95	20,15	20,50	20,91
3	20,41	20,56	20,77	21,13	21,55
4	21,03	21,19	21,40	21,77	22,21

**CLASSE : Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur**

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,07	16,19	16,35	16,64	16,97
2	16,54	16,66	16,83	17,12	17,46
3	17,01	17,14	17,31	17,61	17,96
4	17,57	17,70	17,88	18,19	18,55
5	18,07	18,21	18,39	18,71	19,08
6	18,59	18,73	18,92	19,25	19,64



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

## TAUX DES CLASSES D'EMPLOI ABOLIES OU INTÉGRÉES

La classe d'emploi suivante ne fait plus partie du plan de classification :

- Magasinière ou magasinier, classe principale

Elle est maintenue, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées qui ont été reclassées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

### CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe principale

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	19,23	19,37	19,56	19,90	20,30
2	19,92	20,07	20,27	20,62	21,03
3	20,58	20,73	20,94	21,31	21,74
4	21,29	21,45	21,66	22,04	22,48
5	21,94	22,10	22,32	22,71	23,16
6	22,68	22,85	23,08	23,48	23,95
7	23,45	23,63	23,87	24,29	24,78

La classe d'emploi suivante ne fait plus partie du plan de classification :

- Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

À l'entrée en vigueur de la convention, la personne salariée qui détient un poste de cette classe d'emploi conserve son traitement évolutif tant et aussi longtemps qu'elle détient ce poste.

### Classe : Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

Échelon	Taux	Taux	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>	Taux <sup>1</sup>
	2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	à compter du 2014-04-01 (\$)
1	16,82	16,95	17,12	17,42	17,77
2	17,50	17,63	17,81	18,12	18,48
3	18,24	18,38	18,56	18,88	19,26
4	18,99	19,13	19,32	19,66	20,05
5	19,76	19,91	20,11	20,46	20,87
6	20,58	20,73	20,94	21,31	21,74



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**ANNEXE « 3 »**

**TAUX DE TRAITEMENT**

<u>Classes</u>	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
Aide de métiers	16,99	17,12	17,29	17,59	17,94
Aide domestique	16,25	16,37	16,53	16,82	17,16
Aide générale ou aide général de cuisine	16,72	16,85	17,02	17,32	17,67
Chef électricienne ou chef électricien	22,92	23,09	23,32	23,73	24,20
Concierge de résidence	17,71	17,84	18,02	18,34	18,71
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	16,61	16,73	16,90	17,20	17,54
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	18,97	19,11	19,30	19,64	20,03
Cuisinière ou cuisinier, classe I	20,62	20,77	20,98	21,35	21,78
Cuisinière ou cuisinier, classe II	19,83	19,98	20,18	20,53	20,94
Cuisinière ou cuisinier, classe III	18,95	19,09	19,28	19,62	20,01
Ébéniste	21,56	21,72	21,94	22,32	22,77
Électricienne ou électricien	21,56	21,72	21,94	22,32	22,77
Jardinière ou jardinier	17,90	18,03	18,21	18,53	18,90
Mancœuvre	16,22	16,34	16,50	16,79	17,13
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien	21,56	21,72	21,94	22,32	22,77
Menuisière ou menuisier	20,62	20,77	20,98	21,35	21,78
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	20,62	20,77	20,98	21,35	21,78
Peintre	19,13	19,27	19,46	19,80	20,20
Tuyauteuse ou tuyauteur	21,56	21,72	21,94	22,32	22,77

<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.



**CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

<u>Classes</u>	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
I	24,76	24,95	25,20	25,64	26,15
II	23,60	23,78	24,02	24,44	24,93
III	23,60	23,78	24,02	24,44	24,93
IV	22,49	22,66	22,89	23,29	23,76
V	22,49	22,66	22,89	23,29	23,76
VI	22,49	22,66	22,89	23,29	23,76
VII	21,50	21,66	21,88	22,26	22,71
VIII	21,50	21,66	21,88	22,26	22,71
IX	21,50	21,66	21,88	22,26	22,71
X	20,51	20,66	20,87	21,24	21,66
XI	20,51	20,66	20,87	21,24	21,66
XII	20,51	20,66	20,87	21,24	21,66
XIII	19,52	19,67	19,87	20,22	20,62
XIV	19,06	19,20	19,39	19,73	20,12
XV	19,06	19,20	19,39	19,73	20,12
XVI	18,20	18,34	18,52	18,84	19,22
XVII	18,20	18,34	18,52	18,84	19,22
XVIII	17,77	17,90	18,08	18,40	18,77
XIX	17,77	17,90	18,08	18,40	18,77
XX <sup>2</sup>	16,99	17,12	17,29	17,59	17,94

**CLASSE : Préposée ou préposé à la sécurité**

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
1	15,48	15,60	15,76	16,04	16,36
2	15,86	15,98	16,14	16,42	16,75
3	16,22	16,34	16,50	16,79	17,13
4	16,61	16,73	16,90	17,20	17,54
5	16,99	17,12	17,29	17,59	17,94



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

<sup>2</sup> Réservé aux aides mécaniciennes et aux aides mécaniciens

**ANNEXE « 4 »**

**TAUX DE TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE ÉLÈVE**

Le taux de traitement de la personne salariée élève est déterminé selon la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante :

- CLASSES :** **Hygiéniste dentaire**  
**Technicienne ou technicien au banc d'essai**  
**Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique**  
**Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique**  
**Technicienne ou technicien en administration**  
**Technicienne ou technicien en arts graphiques**  
**Technicienne ou technicien en audiovisuel**  
**Technicienne ou technicien en documentation**  
**Technicienne ou technicien en électronique**  
**Technicienne ou technicien en fabrication mécanique**  
**Technicienne ou technicien en information**  
**Technicienne ou technicien en informatique**  
**Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**  
**Technicienne ou technicien en loisirs**  
**Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment**  
**Technicienne ou technicien en travail social**  
**Technicienne ou technicien en travaux pratiques**  
**Interprète**

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
16,42	16,54	16,71	17,00	17,34



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**CLASSES :**    **Appariteure ou appariteur**  
**Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**  
**Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale**  
**Opératrice ou opérateur en informatique**

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
15,40	15,52	15,68	15,95	16,27

**CLASSES :**    **Agente ou agent de bureau, classe II**  
**Agente ou agent de bureau, classe I**  
**Agente ou agent de bureau, classe principale**  
**Auxiliaire de bureau**  
**Magasinière ou magasinier, classe II**  
**Magasinière ou magasinier, classe I**  
**Monitrice ou moniteur de camp de jour**  
**Secrétaire, classe II**  
**Secrétaire, classe I**  
**Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur**

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
15,40	15,52	15,68	15,95	16,27

**CLASSE :**    **Monitrice ou moniteur d'activités sportives<sup>2</sup>**

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
16,67	16,80	16,97	17,27	17,62



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

<sup>2</sup> Les parties nationales conviennent que le taux de traitement de cette classe d'emploi ne peut servir de référence aux fins de déterminer le taux de traitement d'une classe d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire.

**CLASSES :**    Aide de métiers  
Aide domestique  
Aide générale ou aide général de cuisine  
Chef électricienne ou chef électricien  
Concierge de résidence  
Conductrice ou conducteur de véhicules légers  
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds  
Cuisinière ou cuisinier, classe III  
Cuisinière ou cuisinier, classe II  
Cuisinière ou cuisinier, classe I  
Ébéniste  
Électricienne ou électricien  
Jardinière ou jardinier  
Manœuvre  
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien  
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (classes I à XX)  
Menuisière ou menuisier  
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien  
Peintre  
Préposée ou préposé à la sécurité  
Tuyauteuse ou tuyauteur

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
15,86	15,98	16,14	16,42	16,75



<sup>1</sup> Les taux et montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**ANNEXE « 5 »**

**FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE**

Formulaire d'adhésion syndicale  
(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom :

---

Adresse :

---

Téléphone : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

En conformité avec l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention, je, soussignée ou soussigné, donne mon adhésion au :

---

---

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions, ainsi qu'à payer la contribution mensuelle fixée par le Syndicat.

Signature de la personne salariée :

---

Signature de la ou du témoin :

---



Date : \_\_\_\_\_



**ANNEXE « 6 »**

**LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU  
ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET  
DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

<b>COLLÈGES</b>	<b>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</b>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGÉPS DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	Chicoutimi, Jonquière
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
CHAMPLAIN (ST. LAWRENCE)	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Jonquière



DAWSON	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
JONQUIÈRE	Alma, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILLOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jérôme
MAISONNEUVE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
MARIE-VICTORIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency
MATANE	-



MONTMORENCY	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme
OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Société d'informatique Bourgchemin
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Champlain (Saint-Lambert), Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Vieux Montréal
SAINT-JÉRÔME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE BOURGCHEMIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
↑ VALLEYFIELD	André-Laurendeau, Gérald-Godin, John Abbott

VANIER Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal\*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme

VICTORIAVILLE -

VIEUX MONTRÉAL Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal\*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu

ÉTABLISSEMENT situé à cinquante (50) kilomètres ou moins du Collège Zone du collège auquel est rattaché l'établissement

ÉTABLISSEMENT situé à plus de cinquante (50) kilomètres du Collège Ensemble des collèges ou établissements situés à cinquante (50) kilomètres et moins de l'établissement où la personne salariée travaille au moment de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité

---

\*Île de Montréal : Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal

\*\*Région de Québec : Les collèges Champlain (St. Lawrence), François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy



**ANNEXE « 7 »**

**FORMULAIRE DE GRIEF**

**AVIS DE GRIEF**  
(sans préjudice)

Personnel de soutien

Grief no : \_\_\_\_\_

Nom du Syndicat : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(CSQ)

Date de soumission du grief au  
Collège : \_\_\_\_\_

Personne(s) salariée(s) visée(s) :  
 toutes les personnes salariées  
ou \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
identification

Nom du Collège : \_\_\_\_\_  
Adresse :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Type de grief :  
• classification   
• interprétation

Article(s) visé(s)  
(à titre indicatif) :

Bref exposé du grief :

Nature de la réclamation :

Signature de la personne représentante  
syndicale :  
\_\_\_\_\_  
(Nom) (titre)

Signature de la personne salariée  
(s'il y a lieu)  
\_\_\_\_\_



**ANNEXE « 8 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES  
AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS  
D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

1. La présente annexe modifie certaines stipulations prévues dans la convention lorsqu'elles s'appliquent aux *Accompagnatrices et accompagnateurs d'étudiants handicapés*.

2. La clause 1-1.27 est remplacée par la suivante :

**1-1.27 Projet spécifique**

Ensemble d'activités directement liées à des fonctions d'accompagnement physique et d'aide à la manipulation déterminé par un ou des plans d'intervention pour un ou des étudiants handicapés physiques.

3. Détermination du ou des projets spécifiques pour une session d'enseignement

3.1 Avant le début de chaque session, le Collège détermine le ou les projets spécifiques selon les besoins d'accompagnement en tenant compte des éléments suivants :

- a) Le besoin de l'étudiant de maintenir la relation accompagnateur/étudiant;
- b) L'horaire de cours de l'étudiant;
- c) Du ou des plans d'intervention du ou des étudiants bénéficiaires;
- d) Du nombre d'accompagnatrice ou d'accompagnateur pouvant intervenir auprès d'un même étudiant au cours d'une même session;
- e) Des dispositions relatives aux horaires de travail prévues à l'article 7. de la présente annexe.

4. Octroi du ou des projets spécifiques

4.1 Le ou les projets spécifiques déterminés à l'article 3. sont octroyés aux accompagnatrices et accompagnateurs qui ont occupé des emplois à ce titre pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le 15 mai pour la session d'automne ou le 15 décembre pour la session d'hiver.



Le Collège octroie le ou les projets spécifiques en commençant par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ayant le plus de temps travaillé ou payé à ce titre au 15 mai précédent pour la session d'automne et au 15 décembre précédent pour la session d'hiver.

- 4.2 À la suite de l'octroi du projet spécifique, le Collège peut, au cours des vingt-cinq (25) premiers jours de classe de chaque session, réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur concerné, et ce, sans préavis.
- 4.3 Du vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) jour de classe au vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour inclusivement de chaque session, le Collège tente de combler le nombre d'heures de travail initialement prévu au projet spécifique de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur qui, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires, voit son nombre d'heures de travail diminuer.

Pour ce faire, le Collège puise d'abord à même les heures de travail de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ayant le moins d'heures travaillées ou payées en vertu du deuxième alinéa du paragraphe 4.1 de la présente annexe. Cette nouvelle détermination du nombre d'heures de travail se fait selon les dispositions prévues au paragraphe 3.1 de la présente annexe.

- 4.4 Après le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur jusqu'au nombre d'heures de cours de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires qu'il ou elle accompagne en classe, et ce, sur préavis de cinq (5) jours ouvrables.

## 5. Situations Ad Hoc

- 5.1 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur dont le nombre d'heures de travail a été réduit selon les dispositions du paragraphe 4.4 de la présente annexe est affecté selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège et comprises dans les catégories de classes d'emploi définies à l'Annexe 11 de la convention, à l'exception de la catégorie C. Cette affectation est régie par les dispositions des clauses 5-2.12 et 5-2.13. À moins d'entente à l'effet contraire entre le Collège et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur, cette affectation est en fonction de l'horaire de cours de l'étudiant bénéficiaire visé par la baisse de la fréquentation scolaire selon la clause 4.4.
- 5.2 Le cas échéant, les heures d'accompagnement disponibles avant le début des cours ou après la fin des cours sont offertes selon l'ordre prévu à la clause 4.1 et des éléments prévus à la clause 3.1 de la présente annexe.



5.3 Après le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, pour le motif d'une absence ponctuelle de l'étudiant bénéficiaire, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur jusqu'au nombre d'heures de cours de l'étudiant bénéficiaire qu'il ou elle accompagne en classe, et ce, sur préavis donné la journée précédant l'absence de l'étudiant bénéficiaire.

Durant cette absence, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur de l'étudiant est affecté selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège selon les mêmes paramètres que la clause 5.1.

## 6. Engagement

6.1 L'engagement de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur est confirmé au vingt-sixième (26<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, et ce, jusqu'au dernier jour de classe auquel l'étudiant ou les étudiants bénéficiaires sont inscrits pour la session en cours.

7. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

### **Article 7-2.00 - Horaires de travail**

#### **7-2.01**

La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

#### **7-2.02**

Le Collège peut au cours des vingt-cinq (25) premiers jours de classe de chaque session, modifier l'horaire de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, et ce, sans préavis.

Sous réserve du paragraphe 4.3 de la présente annexe, l'horaire de travail est confirmé le vingt-sixième (26<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session. Cet horaire devient l'horaire normal de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur. Cet horaire comprend les heures de cours et les activités complémentaires.

Par la suite, et sous réserve du paragraphe 5.1 de la présente annexe, cet horaire ne peut être modifié que par entente entre le Collège et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur concerné.

#### **7-2.03**

La détermination des horaires tient compte, selon les cas, des dispositions suivantes :





- a) la plage horaire maximale de tous les horaires individuels est de 7 h 30 à 23 h; la détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée varie d'une journée à l'autre;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité;
- c) à moins d'entente avec la personne salariée, le Collège garantit une période de repos minimale de douze (12) heures entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.04**

Le Collège peut fixer un horaire brisé pour un maximum de trois (3) jours par semaine.



- 8. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe.

**ANNEXE « 9 »**

**MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS (M.A.R.C.)**

1. Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes relatives à un projet pilote de méthode alternative de règlement des conflits ci-après appelé processus de la médiation préventive des conflits.
2. Ce projet pilote débute à l'entrée en vigueur de la convention et se termine le 31 mars 2015.

**3. Parties locales au projet pilote**

- 3.1. Les parties locales du Collège Ahuntsic, du Collège Bois-de-Boulogne, du Cégep de Sherbrooke et du Cégep de Victoriaville acceptent d'appliquer les dispositions constituant le processus de la médiation préventive des conflits prévu à la présente annexe.
- 3.2. Dès l'entrée en vigueur de la convention, la direction des ressources humaines de chacun des Collèges participants nomme une personne du Collège pour agir à titre d'intervenante dans le processus de la médiation préventive des conflits. En cas d'incapacité d'agir de cette personne intervenante ou de sa démission à ce titre, le Collège nomme une personne substituée ou successeuse, selon le cas.
- 3.3. Au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2014, les parties locales participantes font rapport de leur expérience à leur partie nationale respective.

**4. Processus de la médiation préventive des conflits**

Les parties locales visées par la présente annexe appliquent le processus suivant :

- 4.1. En tout temps, une partie concernée<sup>1</sup>, seule ou par l'intermédiaire d'une personne représentante autorisée, peut soumettre à l'autre partie concernée, seule ou par l'intermédiaire d'une personne représentante autorisée, toute problématique relevant de l'application de la convention. Les parties concernées tentent alors de régler la problématique soulevée.
- 4.2. Toutefois, si la problématique persiste, une partie concernée peut, au moyen d'une dénonciation écrite, recourir au présent processus. Cette dénonciation



---

<sup>1</sup> On entend par partie concernée toute personne salariée ou personne du Collège visée par la problématique.

doit indiquer le ou les faits à l'origine de celle-ci, la ou les personnes visées s'il y a lieu, et le ou les correctifs requis.

- 4.3. Cette dénonciation est remise à la personne intervenante nommée conformément au paragraphe 3.2 de la présente annexe.
- 4.4. La personne intervenante, dans l'exercice de son mandat, rencontre chacune des personnes concernées par la dénonciation et le cas échéant, les personnes représentantes des parties locales.
- 4.5. Dans les meilleurs délais, la personne intervenante tente d'amener les parties concernées et le cas échéant, les parties locales à un règlement du conflit. Elle peut également leur recommander des pistes de solution.
- 4.6. Si, selon l'une ou l'autre des parties concernées, le conflit persiste après l'intervention prévue aux paragraphes précédents, les parties locales doivent demander au ministre du Travail de procéder à la nomination d'une médiatrice ou d'un médiateur afin de les aider à régler le conflit. La participation au processus de médiation est obligatoire pour les parties concernées et pour les parties locales.
- 4.7. Préalablement à l'intervention de la médiatrice ou du médiateur nommé par le ministre du Travail, les parties locales lui transmettent toute information qui lui serait utile dans l'exercice de son mandat.
- 4.8. La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties concernées et le cas échéant, les parties locales à un règlement.
- 4.9. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte et le consigne par écrit. Ce règlement lie les parties.
- 4.10. Au terme de la médiation, la médiatrice ou le médiateur fait son rapport.

## **5. Suspension des délais**

- 5.1. Le délai prévu à la clause 9-1.03 est suspendu durant le processus de médiation préventive des conflits prévu à la présente annexe.
- 5.2. Le dépôt du rapport par la médiatrice ou le médiateur met fin à la suspension du délai prévu à la clause 5.1 de la présente annexe.



## 6. Comité de suivi

- 6.1. Les parties nationales forment un comité de suivi du projet pilote de la médiation préventive des conflits prévu à la présente annexe.
- 6.2. Ce comité est composé de deux représentants de chacune des parties nationales et d'un représentant d'un Collège participant et d'un Syndicat participant au projet pilote.
- 6.3. Le Comité a pour mandat :
  - d'assister les parties locales participantes dans la mise en œuvre du processus de médiation préventive;
  - de discuter des difficultés rencontrées par ces parties pour la durée du projet pilote et de recommander des pistes de solution le cas échéant;
  - de dresser un bilan du projet pilote;
  - de faire des recommandations à leurs parties nationales respectives;
  - de travailler en collaboration avec le Greffe de l'éducation.
- 6.4. Le comité débute ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention. Ceux-ci se terminent au plus tard le 31 mars 2015.
- 6.5. Les rencontres du comité se font dans le cadre de l'article 2-2.00 de la convention.



**ANNEXE « 10 »**

**INTÉGRATION DES PERSONNES NOUVELLEMENT SALARIÉES**

À compter de la date où une première accréditation est émise ou de la date à laquelle une personne salariée non syndiquée devient couverte par la convention pour la première fois, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent. Toutefois, pour les personnes salariées qui exercent des fonctions non prévues au plan de classification, leur traitement est maintenu, et ce, jusqu'à la création de la nouvelle classe d'emploi.

Dans les trente (30) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales conviennent de la date à laquelle les informations relatives aux personnes salariées visées et prévues à la clause 4-1.01 seront transmises au Syndicat.

En outre, dans les soixante (60) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales discutent des problèmes particuliers d'application de la convention à ce nouveau groupe de personnes salariées.



Les rencontres des parties nationales se font dans le cadre des modalités prévues à l'article 2-2.00 de la convention.

**ANNEXE « 11 »**

**CATÉGORIES DES CLASSES D'EMPLOI AUX FINS DE L'AFFECTION DE LA  
PERSONNE SALARIÉE MISE EN DISPONIBILITÉ**

**CATÉGORIE A :**

- Appariteure ou appariteur
- Hygiéniste dentaire
- Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
- Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
- Opératrice ou opérateur en informatique
- Technicienne ou technicien au banc d'essai
- Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique
- Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique
- Technicienne ou technicien en arts graphiques
- Technicienne ou technicien en audiovisuel
- Technicienne ou technicien en documentation
- Technicienne ou technicien en électronique
- Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
- Technicienne ou technicien en informatique
- Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
- Technicienne ou technicien en loisirs
- Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
- Technicienne ou technicien en travail social
- Technicienne ou technicien en travaux pratiques

**CATÉGORIE B :**

- Agente ou agent de bureau, classe II
- Agente ou agent de bureau, classe I
- Agente ou agent de bureau, classe principale
- Auxiliaire de bureau
- Magasinière ou magasinier, classe II
- Magasinière ou magasinier, classe I
- Secrétaire, classe II
- Secrétaire, classe I
- Technicienne ou technicien en administration
- Technicienne ou technicien en information



**CATÉGORIE C :** Aide de métiers  
Aide domestique  
Aide générale ou aide général de cuisine  
Chef électricienne ou chef électricien  
Concierge de résidence  
Conductrice ou conducteur de véhicules légers  
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds  
Cuisinière ou cuisinier, classe III  
Cuisinière ou cuisinier, classe II  
Cuisinière ou cuisinier, classe I  
Ébéniste  
Électricienne ou électricien  
Jardinière ou jardinier  
Manœuvre  
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes  
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (Millwright)  
Menuisière ou menuisier  
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien  
Peintre  
Préposée ou préposé à la sécurité  
Tuyauteuse ou tuyauteur

**CATÉGORIE D :** Animatrice ou animateur sportif ou de natation  
Monitrice ou moniteur d'activités sportives  
Monitrice ou moniteur de camp de jour  
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

**CATÉGORIE E :** Interprète



**ANNEXE « 12 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX INTERPRÈTES DES CÉGEPs DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

1. La présente annexe modifie certaines stipulations prévues dans la convention lorsqu'elle s'applique aux interprètes visés par les accréditations émises en faveur du Syndicat des interprètes du collège Sainte-Foy et en faveur du Syndicat des interprètes professionnels (Cégep du Vieux Montréal).
2. L'article 5-1.00 est modifié en remplaçant les clauses 5-1.15 et 5-1.16 par les suivantes :

**5-1.15 Remplacement d'une durée prévisible d'une (1) session et plus**

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible d'une (1) session et plus, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 en favorisant l'augmentation du nombre d'heures de travail pour la personne salariée régulière à temps partiel. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste,

ou

- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. du présent paragraphe à l'exception des personnes salariées occupant des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une (1) session ou plus. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.





Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne salariée régulière (y compris la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail en autant que son horaire existant le permet);
2. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit parmi les personnes candidates, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé au cours des vingt-quatre (24) mois qui précèdent la période de référence des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Dans la mesure où le Collège ne peut combler le remplacement en vertu de l'ordre de priorité prévu aux paragraphes 1., 2. et 3., il peut procéder par assignation provisoire d'une personne en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège si elle répond aux exigences normales du poste.

Le fait qu'une personne salariée puisse mettre fin à une libération ou à un congé par un avis prévu aux articles 3-4.00, 5-10.00, 7-4.00 ou 7-10.00 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'application de la présente clause.

Les parties peuvent convenir par entente locale de mécanismes différents aux fins d'application de la présente clause.

#### **5-1.16 Projet spécifique**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 en favorisant l'augmentation du nombre d'heures de travail pour la personne salariée régulière à temps partiel. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le projet spécifique,

ou



- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. du présent paragraphe à l'exception des personnes salariées occupant des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une (1) session ou plus. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne salariée régulière (y compris la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail en autant que son horaire existant le permet);
2. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit parmi les personnes candidates, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé au cours des vingt-quatre (24) mois qui précèdent la période de référence des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Malgré ce qui précède, lorsque le Collège décide d'engager pour une période d'un (1) an et plus une personne salariée sur un projet spécifique, il doit procéder, sous réserve de la clause 5-6.03, par affichage selon les dispositions du paragraphe b) de la présente clause.

Le fait qu'une personne salariée puisse mettre fin à une libération ou à un congé par un avis prévu aux articles 3-4.00, 5-10.00, 7-4.00 ou 7-10.00 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'application de la présente clause.



Les parties peuvent convenir par entente locale de mécanismes différents aux fins de l'application de la présente clause.

3. L'article 5-9.00 est remplacé par le suivant :

**5-9.01**

Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités.

Une mise à pied temporaire ne constitue pas une abolition de poste au sens de l'article 5-4.00.

**5-9.02**

Après consultation au CRT, le Collège peut effectuer chaque année des mises à pied temporaires entre le 15 mai et le 31 août. La durée de la mise à pied peut varier d'une personne salariée à l'autre mais doit être déterminée à l'avance. La date effective de la mise à pied est indiquée lors de la remise des horaires à la personne salariée.

Le Collège peut aussi effectuer des mises à pied temporaires en dehors de la période prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa. La durée de ces mises à pied doit être déterminée à l'avance et ne peut être inférieure à un (1) mois.

**5-9.03**

Le Collège informe par écrit chacune des personnes salariées concernées de la date de prise d'effet et de la durée de la mise à pied temporaire.

**5-9.04**

Durant une mise à pied temporaire, la personne salariée continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire. Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances collectives en autant que les polices maîtresses le permettent, à la condition d'en aviser le Collège et de payer sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire.

**5-9.05**

Pendant sa période de mise à pied temporaire, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et bénéficie du paiement des jours fériés durant cette période selon la clause 7-5.02.

**5-9.06**

La période de mise à pied temporaire d'une personne salariée ne constitue en aucun cas une rupture du lien d'emploi. Cependant, la période de mise à pied temporaire n'est pas comptabilisée aux fins d'acquisition de la sécurité d'emploi sous réserve de la clause 5-6.02.



### **5-9.07**

La personne salariée qui désire effectuer des tâches d'interprétariat occasionnelles ou des tâches prévisibles de remplacement de plus de deux (2) semaines pendant la période de mise à pied temporaire en informe par écrit le Collège avant son départ. Le Collège offre alors aux personnes salariées concernées d'effectuer ces tâches selon l'ordre d'ancienneté pourvu qu'elles répondent aux qualifications et exigences requises par le Collège.

Si la personne salariée refuse une offre, le Collège n'est pas tenu de lui en faire une autre durant la période concernée.

### **5-9.08**

Sous réserve des articles 5-4.00 et 5-6.00, la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

5. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

### **Article 7-2.00 - Horaires de travail**

#### **7-2.01**

La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

#### **7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. Les horaires sont établis pour chaque session. Le Collège détermine l'horaire de tout poste vacant ou nouvellement créé.

#### **7-2.03**

La détermination des horaires tient compte, selon les cas, des dispositions suivantes :

- a) la plage horaire maximale de tous les horaires individuels est de 7 h 30 à 23 h; la détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée varie d'une journée à l'autre;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité dont un maximum de sept (7) heures d'interprétariat en classe; de façon exceptionnelle, un horaire individuel peut comprendre onze (11) heures de disponibilité;
- c) une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante;



- d) pour tout personnel à temps complet, un maximum de vingt-sept (27) heures d'interprétariat peut être exigé par semaine de travail. Cependant, sur une base annuelle, le Collège ne peut exiger une moyenne hebdomadaire supérieure à vingt-quatre (24) heures d'interprétariat en classe. Aux fins de déterminer cette moyenne, le Collège n'utilise que le nombre d'heures d'interprétariat en classe à l'horaire en vigueur la vingt et unième (21<sup>e</sup>) journée de chaque session.

En outre des dispositions prévues à l'alinéa précédent, un minimum de cinq (5) heures par semaine régulière de travail est consacré aux activités complémentaires à l'interprétariat et prévues au plan de classification;

- e) des qualifications et exigences requises par le service à rendre à l'élève sourd ou malentendant;
- f) le temps de déplacement fait partie de l'horaire de travail et est considéré comme du temps de travail au sens de l'article 7-1.01;
- g) sous réserve des dispositions prévues au paragraphe e) de la présente clause, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle, le Collège comble à trente-cinq (35) heures la semaine régulière de travail de la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même, en cours de session, en autant que l'horaire de la personne salariée le permet;
- h) le Collège précise sur l'horaire de travail la date de début de la disponibilité et le cas échéant de prise d'effet de la mise à pied temporaire.

#### **7-2.04**

Le Collège peut fixer un horaire brisé pour un maximum de deux (2) jours par semaine.

Toutefois, avec l'accord de la personne salariée concernée, le Collège peut fixer un horaire brisé pour plus de deux (2) jours par semaine.

#### **7-2.05**

Le Collège peut, au cours des vingt (20) premiers jours de classe de chaque session, modifier l'horaire individuel de l'interprète.

Après cette période, un cadre horaire individuel de trente-cinq (35) heures est déterminé pour chaque interprète à temps complet, comprenant les heures d'interprétariat ainsi que les heures d'activités complémentaires.



Par la suite, ce cadre horaire ne peut être modifié que par entente entre le Collège et la personne salariée concernée, sauf s'il s'agit de modifications ponctuelles. Dans l'application des modifications ponctuelles d'horaire, la personne salariée devant assumer des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) peut invoquer ce motif afin de se soustraire à cette modification ponctuelle d'horaire. Auquel cas, la personne salariée fournit au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Malgré l'alinéa précédant, à défaut de pouvoir combler le besoin par une modification ponctuelle d'horaire visant une autre personne salariée, le Collège peut modifier l'horaire de la ou des personnes salariées ayant à assumer des obligations familiales.

#### **7-2.06**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne salariée est tenue d'accepter toute tâche d'interprétariat se situant à l'intérieur du cadre horaire de travail déterminé à la clause 7-2.05 de la présente annexe.

#### **7-2.07**

Les parties peuvent convenir par entente locale :

- a) de modalités de calcul du temps de déplacement et de sa déduction dans la semaine normale de travail;
- b) de modalités de distribution des horaires de travail entre les personnes salariées.

#### **7-2.08**

Les parties peuvent convenir par entente locale d'un programme d'aménagement des horaires de travail.

Le cas échéant, dans la détermination des horaires de travail qui en découlent, le programme doit prévoir l'octroi d'une priorité à l'égard des personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). La personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Les horaires de travail résultant de ce programme doivent, sur une base annuelle, respecter le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01.

L'horaire individuel de travail résultant de l'application de ce programme devient les heures régulières de travail pour la personne salariée concernée.



6. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe.

**ANNEXE « 13 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS SPORTIFS OU DE NATATION, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

**1-1.21 – Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle est égal ou inférieur au nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi susmentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

**6-6.02 – Prime de soir**

La personne salariée qui travaille entre 18 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
0,64 \$ / h	0,64 \$ / h	0,65 \$ / h	0,66 \$ / h	0,67 \$ / h



<sup>1</sup> Les taux indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

**7-2.01**

La semaine de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

**7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans l'application des modifications exceptionnelles d'horaire, la personne salariée devant assumer des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) peut invoquer ce motif afin de se soustraire à cette modification exceptionnelle d'horaire. Auquel cas, la personne salariée fournit au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Malgré l'alinéa précédant, à défaut de pouvoir combler le besoin par une modification exceptionnelle d'horaire visant une autre personne salariée, le Collège peut modifier l'horaire de la ou des personnes salariées ayant à assumer des obligations familiales.

**7-2.03**

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la ou les personnes salariées concernées et le Syndicat.

**7-2.04**

Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.05**

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle ou à une personne salariée-élève, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la personne salariée à temps partiel visé à la clause 1-1.21 de la présente annexe qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la personne salariée le permet.

**7-2.06**

Aux fins d'application de l'article 7-2.00 de la présente annexe, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du centre sportif.





4. L'article 7-9.00 – Costumes et uniformes, est remplacé par le suivant :

**Article 7-9.00 – Costumes et uniformes**

**7-9.01**

Le Collège verse annuellement à la personne salariée visée à la clause 1-1.21 de la présente annexe une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les montants suivants :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
124 \$ / an	125 \$ / an	126 \$ / an	128 \$ / an	131 \$ / an

Cette indemnité est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas des clauses 6-7.03 à 6-7.05 et à la clause 6-7.06 de la convention.

5. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes et aux quanta des heures de travail.



<sup>1</sup> Les montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

**ANNEXE « 14 »**

**TRAVAIL À FORFAIT**

Le CPNC et la FPSES, au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges (FPSES-CSQ), conviennent de la formation d'un Comité national ayant pour mandat d'étudier la question relative au travail à forfait et la problématique du travail effectué par des personnes hors de l'accréditation.

Ce Comité national débute ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et peut faire des recommandations aux parties nationales, s'il y a lieu.



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

**ANNEXE « 15 »**

**CRÉATION DE POSTES AVEC MISE À PIED TEMPORAIRE DANS DES SECTEURS  
AUTRES QUE CEUX VISÉS À LA CLAUSE 5-9.02**

Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 15 mai de chaque année, le bilan d'utilisation des heures effectuées par les personnes salariées occasionnelles, et ce, par classe d'emploi et par service, pour la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Dans le cadre du CRT, les parties procèdent au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes.

Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à créer, le cas échéant. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

Dans le cadre de cette opération, une fois par année, le Collège peut décider de créer des postes avec mise à pied temporaire dans les secteurs autres que ceux prévus à la clause 5-9.02. En dehors de l'opération mentionnée précédemment, le Collège ne pourra procéder à la création de postes avec mise à pied temporaire à l'extérieur des secteurs prévus à la clause 5-9.02 qu'après entente avec le Syndicat.

Par ailleurs, les postes actuels (à la date de la signature de la convention) qui deviendraient vacants ne peuvent être convertis en postes avec mise à pied temporaire qu'après entente avec le Syndicat.

Tous les nouveaux postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire sont régis par l'article 5-9.00.

En tout temps, le nombre de postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire ne peut excéder cinq pour cent (5 %) du nombre de postes à temps complet et à temps partiel couverts par l'accréditation à la date de la signature de la convention. Ce pourcentage ne comprend pas les postes avec mise à pied temporaire créés en vertu des ententes déjà existantes entre les parties.



**ANNEXE « 16 »**

**PLAN DE CLASSIFICATION<sup>1</sup> DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES  
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

Édition 2007 et tous les amendements ultérieurs ».

La liste des classes d'emploi existant dans la convention du personnel de soutien des collèges CSQ.

C-506	Agente ou agent de bureau, classe II
C-505	Agente ou agent de bureau, classe I
C-503	Agente ou agent de bureau, classe principale
C-911	Aide de métiers
C-902	Aide domestique
C-903	Aide générale ou aide général de cuisine
C-432	Animatrice ou animateur sportif et de natation
C-701	Appariteure ou appariteur
C-601	Auxiliaire de bureau
C-704	Chef électricienne ou chef électricien
C-905	Concierge de résidence
C-925	Conductrice ou conducteur de véhicules légers
C-926	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
C-917	Cuisinière ou cuisinier, classe III
C-916	Cuisinière ou cuisinier, classe II
C-915	Cuisinière ou cuisinier, classe I
C-716	Ébéniste
C-702	Électricienne ou électricien
C-417	Hygiéniste dentaire
C-421	Interprète
C-907	Jardinière ou jardinier
C-621	Magasinière ou magasinier, classe II
C-620	Magasinière ou magasinier, classe I
C-934	Manœuvre
C-719	Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (Millwright)
C-726 à 745	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes
C-707	Menuisière ou menuisier
C-431	Monitrice ou moniteur d'activités sportives
C-430	Monitrice ou moniteur de camp de jour
C-703	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
C-700	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
C-755	Opératrice ou opérateur en informatique
C-708	Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien



<sup>1</sup> Le contenu du plan de classification, document émanant de la partie patronale nationale, figure dans un document distinct.

C-709	Peintre
C-908	Préposée ou préposé à la sécurité
C-604	Secrétaire, classe II
C-606	Secrétaire, classe I
C-753	Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur
C-405	Technicienne ou technicien en administration
C-409	Technicienne ou technicien en arts graphiques
C-406	Technicienne ou technicien en audiovisuel
C-419	Technicienne ou technicien au banc d'essai
C-840	Technicienne brevetée ou technicien breveté de l'entretien aéronautique
C-830	Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique
C-401	Technicienne ou technicien en documentation
C-411	Technicienne ou technicien en électronique
C-416	Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
C-414	Technicienne ou technicien en information
C-403	Technicienne ou technicien en informatique
C-402	Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
C-407	Technicienne ou technicien en loisirs
C-413	Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
C-418	Technicienne ou technicien en travail social
C-404	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
C-706	Tuyauteuse ou tuyauteur



**ANNEXE « 17 »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.



**ANNEXE « 18 »**

**DROITS PARENTAUX**

Advenant des modifications au RQAP, à la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23) ou à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties nationales se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.



**ANNEXE « 19 »**

**LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES  
ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT  
DÉTERMINÉES OU APPROUVÉES SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE  
GOUVERNEMENT**

Agence des partenariats public-privé du Québec  
Agence métropolitaine de transport  
Autorité des marchés financiers  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Caisse de dépôt et placement du Québec  
Centres d'aide juridique  
Commission de la capitale nationale  
Commission de la construction du Québec  
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs  
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Commission des services juridiques  
Conseil des arts et des lettres du Québec  
Conseil des services essentiels  
Corporation d'hébergement du Québec  
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain  
École nationale de police du Québec  
École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
Fondation de la faune du Québec  
Fonds de la recherche en santé du Québec  
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier  
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies  
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture  
Héma-Québec  
Institut national de la santé publique  
Investissement Québec  
Musée d'art contemporain de Montréal  
Musée de la civilisation  
Musée national des beaux-arts du Québec  
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris  
Office Québec-Amériques pour la jeunesse  
Protecteur du citoyen  
Régie de l'énergie  
Régie des installations olympiques  
Société de développement des entreprises culturelles  
Société de la Place des Arts de Montréal  
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)  
Société des alcools du Québec





Société des établissements de plein air du Québec  
Société des loteries du Québec  
Société du Centre des congrès de Québec  
Société du Grand théâtre de Québec  
Société du Palais des congrès de Montréal  
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
Société immobilière du Québec  
Société Innovatech Régions Ressources  
Société Innovatech Québec et Chaudières Appalaches  
Société Innovatech du sud du Québec  
Société québécoise d'assainissement des eaux  
Société québécoise d'information juridique  
Société québécoise de récupération et de recyclage



**ANNEXE « 20 »**

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS  
DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS**

- SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010 ET MODIFIÉE LE 28 OCTOBRE 2010 -

**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 à 7.

**2. NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE**

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre 38 au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 35 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 35 au 1<sup>er</sup> janvier 2011.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 35 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.
- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance-salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.
- Tout service effectué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, au-delà de 35 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 38 années de service créditées.



Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 35 à 38 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

### **3. CRÉDITS DE RENTE**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

### **4. FORMULE DE COTISATION**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'*annexe 1*.

La compensation, telle que décrite à l'*annexe 1*, représente un montant permettant à un cotisant dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'il verserait si l'exemption de 35% du MGA était maintenue.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard 9 mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des participants. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard 3 mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

### **5. BANQUE DE 90 JOURS**

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de 90 jours. La limite de 90 jours continue toujours à s'appliquer.

### **6. FRÉQUENCE DES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES**



La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

## 7. CLAUSE D'INDEXATION

Advenant qu'un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil, ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des participants, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000 est bonifiée le 1<sup>er</sup> janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1<sup>er</sup> janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux retraités selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 (IPC – 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités selon la clause d'indexation (IPC-3 %).

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, suite à une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants est constaté et que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des participants.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des participants. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce



montant est transféré dans les 3 mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

## **8. 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 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.

**ANNEXE 1**

**FORMULE DE COTISATION**

**A-** La cotisation du participant au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

**a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA**

Cotisation = 0

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA).

Où MGA : Maximum des gains admissibles;

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle.

**B-** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

**a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA**

Cotisation = Taux B x [ Salaire cotisable – Z % du MGA ] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [ 0 ; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA ) ]

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

Cotisation = Taux B x [ Salaire cotisable – Z % du MGA ] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [ 0 ; Facteur x ( MGA – Salaire cotisable) ]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle;

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016;

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A).



**MODIFICATIONS EN DATE DU 28 OCTOBRE 2010**

**À LA**

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS  
DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS  
SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010**

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle un participant ne pouvait atteindre 38 années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance-salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance-salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».



**ANNEXE « 21 »**

**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN BREVETÉ DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE  
DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

1. La technicienne ou le technicien breveté de l'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit reçoit une prime annuelle dont le montant est le suivant :

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
	3 497	3 523	3 558	3 620	3 692

Cette prime est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas des clauses 6-7.03 à 6-7.05 et à la clause 6-7.06 de la présente convention.



2. La prime est payée en même temps que le salaire habituel et selon les mêmes modalités.

<sup>1</sup> Les montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.



**ANNEXE « 22 »**

**LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**



Le Gouvernement et la CSQ conviennent de la mise sur pied d'une table de travail dont le mandat consiste à harmoniser les conventions collectives avec les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

**ANNEXE « 23 »**

**TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, une somme de 200 000 \$ par année contractuelle pour l'ensemble du réseau collégial est répartie entre tous les collèges selon leur nombre respectif de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi au 30 juin 2010.

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 8-4.10 de la convention collective.

Plan de développement des compétences - Budget réseau 200 000 \$

*(Répartition à convenir)*

<b><u>COLLÈGES</u></b>	<b><u>FÉDÉRATIONS SYNDICALES</u></b>	<b><u>NOMBRE DE PERSONNES SALARIÉES</u></b>	<b><u>RÉPARTITION DU BUDGET/RÉSEAU</u></b>
Abitibi-Témiscamingue	SCFP		
Ahuntsic	FPSES		
Alma	FEESP		
André-Laurendeau	FEESP		
Baie-Comeau	FEESP		
Beauce-Appalaches	FEESP		
Bois-de-Boulogne	FPSES		
Champlain			
- Lennoxville	FPSES		
- Saint-Lambert	FEESP		
- St.Lawrence	FEESP		
Chicoutimi	FEESP		
Dawson	FPSES		
Drummondville	FEESP		
Édouard-Montpetit	FPSES		
François-Xavier-Garneau	FPSES		
Gaspésie et des Îles	FEESP		
- Campus de Carleton-sur-Mer	FEESP		
- Campus des Îles-de-la-Madeleine	FEESP		
- École des Pêches et d'aquaculture du Québec	FEESP		
Gérald-Godin	FEESP		
Granby-Haute-Yamaska	FPSES		
Héritage	FEESP		
John Abbott	FPSES		
Jonquière	FEESP		
La Pocatière	FEESP		
Lévis-Lauzon	FEESP		



<u>COLLÈGES</u>	<u>FÉDÉRATIONS SYNDICALES</u>	<u>NOMBRE DE PERSONNES SALARIÉES</u>	<u>RÉPARTITION DU BUDGET/RÉSEAU</u>
Limoilou	FEESP		
Lionel-Groulx	FEESP		
Maisonneuve	SCFP		
Marie-Victorin	SCFP		
Matane	FEESP		
Montmorency	FEESP		
Outaouais	FEESP		
Régional de Lanaudière			
- Centre adm Repentigny, Joliette et Terrebonne	FEESP		
- L'Assomption	FEESP		
Rimouski	FEESP		
Rivière-du-Loup	FEESP		
Rosemont	FEESP		
Saint-Félicien	FEESP		
Sainte-Foy			
- personnel de soutien	FEESP		
- interprètes	FPSES		
- TES et accompagnateurs	FPSES		
Saint-Hyacinthe	FEESP		
Saint-Jean-sur-Richelieu	FEESP		
Saint-Jérôme	FEESP		
Saint-Laurent	FEESP		
Sept-Îles	FEESP		
Shawinigan	FEESP		
Sherbrooke	FPSES		
Sorel-Tracy	FEESP		
Thetford	FEESP		
Trois-Rivières	FEESP		
Valleyfield	SCFP		
Vanier	FPSES		
- mécanicien de machines fixes	Local 9538		
Victoriaville	FPSES		
Vieux Montréal			
- personnel de soutien	FEESP		
- interprètes	FPSES		
Société d'informatique Bourgchemin	FEESP		
Centre d'informatique Sag.-Lac-St.-Jean	FEESP		
<b>Ensemble des collèges :</b>			<b>200 000,00 \$</b>



**ANNEXE « 24 »**

**ANNEXE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION SUITE AU  
CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE AU COLLÈGE VANIER**

L'ancienneté de la personne salariée au 30 juin 2002 est celle acquise à cette date en vertu de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le CPNC et le SCFP-FTQ (C-8).

↑ À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, l'accumulation subséquente de l'ancienneté de la personne salariée est régie par les dispositions de la convention intervenue entre le CPNC et la FPSES-CSQ (C-7).

**ANNEXE « 25 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS SPORTIFS OU DE NATATION, MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES OEUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.20 est remplacée par la suivante :

**1-1.20 Personne salariée à temps complet**

Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa ou ses classes d'emploi. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi susmentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

**1-1.21 Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si cette personne salariée travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi susmentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

3. La clause 4-1.09 suivante est ajoutée :

**4-1.09**

Le Collège affiche, au plus tard le 15 mai de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des personnes salariées occasionnelles ou élèves du Centre de l'activité physique, et ce, par champ d'activités, pour la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Cette liste est transmise au Syndicat.



4. L'article 5-1.00 est modifié en ajoutant la clause 5-1.18 suivante :

**5-1.18 Engagement de la personne salariée non visée à 1-1.24**

Avant chaque session du Centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La personne salariée peut se porter candidate par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou élève au cours des douze (12) derniers mois précédant l'affichage et qui répond aux qualifications requises et aux exigences en lien avec l'activité. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

5. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

**6-6.02 Prime de soir**

La personne salariée qui travaille entre 20 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
0,64 \$ / h	0,64 \$ / h	0,65 \$ / h	0,66 \$ / h	0,67 \$ / h

6. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

**7-2.01**

La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

**7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.



<sup>1</sup> Les taux indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance. Dans l'application des modifications exceptionnelles d'horaire, la personne salariée devant assumer des obligations familiales au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) peut invoquer ce motif afin de se soustraire à cette modification exceptionnelle d'horaire. Auquel cas, la personne salariée fournit au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Malgré l'alinéa précédant, à défaut de pouvoir combler le besoin par une modification exceptionnelle d'horaire visant une autre personne salariée, le Collège peut modifier l'horaire de la ou des personnes salariées ayant à assumer des obligations familiales.

### **7-2.03**

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la ou les personnes salariées concernées. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

### **7-2.04**

Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

### **7-2.05**

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle ou à une personne salariée élève, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la personne salariée le permet.

### **7-2.06**

Aux fins d'application de l'article 7-2.00 de la présente annexe, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du Centre de l'activité physique.



7. L'article 7-9.00 est remplacé par le suivant :

**Article 7-9.00 Costumes et uniformes**

**7-9.01**

Le Collège verse annuellement à la personne salariée visée à la clause 1-1.24 une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les montants suivants :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01
124 \$ / an	125 \$ / an	126 \$ / an	128 \$ / an	131 \$ / an

Cette indemnité est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux clauses 6-7.01 à 6-7.06 de la convention.



8. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes.

<sup>1</sup> Les montants indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-7.03, 6-7.04 et 6-7.05 de la convention.



**ANNEXE « 26 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
MONITRICES OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR OEUVRANT AU CENTRE DE  
L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

1. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, la monitrice ou le moniteur de camp de jour du Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke n'est pas couvert par les dispositions de la convention sauf en ce qui a trait aux articles et annexes suivants en y apportant les adaptations nécessaires :

- 1-1.00 - Définitions;
- 1-2.00 - But de la convention;
- 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales;
- 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales;
- 2-5.00 - Changements administratifs;
- 2-6.00 - Non-discrimination;
- 2-7.00 - Harcèlement sexuel;
- 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique;
- 3-1.00 - Sécurité syndicale;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 3-5.00 - Réunion et affichage;
- 4-1.00 - Information;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 6-7.00 - Rémunération;
- 6-9.00 - Modalités de versement du traitement;
- 6-10.00 - Argent à récupérer;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 7-12.00 - Allocation de dépenses;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 9-3.00 - Autres procédures;
- 9-4.00 - Grief de classification;
- 9-5.00 - Frais et honoraires
- 10-1.00 - Publication;
- 10-3.00 - Transmission des documents écrits;
- 10-5.00 - Durée de la convention;
- Annexe « 2 » - Échelles de traitement;
- Annexe « 4 » - Taux de traitement de la personne salariée élève;
- Annexe « 5 » - Formulaire d'adhésion syndicale;
- Annexe « 7 » - Formulaire de grief;
- Annexe « 9 » - Méthode alternative de règlement de conflits (M.A.R.C).



2. Les conditions de travail suivantes s'ajoutent à celles décrites au point précédent :

a) Personne salariée saisonnière au camp de jour

Personne salariée embauchée pour occuper un ou des emplois saisonniers à titre de monitrice ou de moniteur de camp de jour, tel que défini au « Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel » pour les programmes au camp de jour du Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke.

b) Exigences pour un emploi au camp de jour

Les exigences de base pour un emploi de monitrice ou de moniteur du camp de jour sont les suivantes :

- posséder un cours de secourisme;
- posséder une formation de base en animation.

La personne candidate ou le Syndicat peut contester les conditions exigées par le Collège autres que les qualifications requises à la classe d'emploi dans le plan de classification; il appartient alors au Collège de démontrer que ces conditions sont pertinentes et en relation avec l'emploi concerné.

c) Heures de travail

Le nombre normal d'heures de travail pour la personne salariée à temps complet est de quarante (40) heures par semaine à raison d'un maximum de dix (10) heures par jour.

d) Horaire de travail

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la personne salariée concernée. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

L'horaire et le temps de travail de la personne salariée peuvent varier d'une semaine à l'autre en fonction des inscriptions.

La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) heures pour prendre son repas.

La personne salariée dont les tâches exigent une disponibilité continue sur les lieux de travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (1/2) payée à l'intérieur de ses heures de travail pour prendre son repas.



Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

e) Travail supplémentaire

Sous réserve du paiement d'une prime de surveillance, tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée au-delà de quarante (40) heures travaillées dans une même semaine est considéré comme du travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de la personne salariée.

f) Prime de surveillance

La personne salariée qui agit à titre de surveillante après sa journée ou sa semaine de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de surveillance, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

La personne salariée qui agit à titre de surveillante à la demande du Collège, lors d'activités impliquant un coucher à l'extérieur, reçoit une prime équivalant à deux (2) heures à taux simple.

g) Indemnités compensatoires

La personne salariée a droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées.

De plus, elle a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurances, de jours fériés et de droits parentaux.

Ces indemnités sont payables en même temps que le salaire gagné.

h) Liste de temps travaillé ou payé

Le Collège affiche, au plus tard le 15 octobre de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des monitrices et des moniteurs de camp de jour du Centre de l'activité physique pour la période du 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Cette liste est transmise au Syndicat.



i) Engagement

Avant chaque session du camp de jour du Centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Aux fins d'application de la présente clause, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du camp de jour du Centre de l'activité physique.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La personne salariée peut se porter candidate par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée établi selon les dispositions de la clause h) qui précède, en autant que la personne salariée réponde aux qualifications et aux exigences requises par le Collège. Cependant, le Collège peut lui retirer ce bénéfice en lui donnant ses motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

Le Collège fournit à la personne salariée embauchée les informations pour consulter la version électronique de la convention. De même, la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications.

j) Droits syndicaux

Toute personne salariée peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, pour participer à toute réunion du CRT pour laquelle sa présence est requise.

Toute personne salariée assignée comme témoin devant une ou un arbitre, une médiatrice ou un médiateur peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.

Toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audition devant une ou un arbitre une médiatrice ou un médiateur peut s'absenter de son travail, après avis au service des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage.

Les libérations prévues au présent paragraphe sont aux frais du Syndicat. Ce dernier rembourse le Collège selon les modalités convenues entre eux.



k) Costumes et uniformes

Le Collège fournit, à chaque année, deux (2) t-shirts et un (1) chandail en coton ouaté à la personne salariée.

3. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes et aux quanta du travail supplémentaire.



**ANNEXE « 27 »**

**MISE À JOUR DES GRIEFS ANTÉRIEURS À LA CONVENTION**

1. Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes afin de procéder à la mise à jour et au règlement des griefs inscrits au Greffe des tribunaux d'arbitrage à la date de la signature de la convention.
2. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la partie syndicale nationale soumet à la partie patronale nationale une liste des griefs d'interprétation et des griefs de classification devant faire l'objet de la présente mise à jour. Les parties nationales s'entendent sur une liste définitive dans les trente (30) jours suivants.
3. Les parties nationales affectent chacune à leurs frais une (1) personne à la réalisation de la présente opération. Cette affectation d'une durée de six (6) mois débute dans la semaine suivant la détermination de la liste définitive prévue à la clause précédente et peut être prolongée par entente entre les parties nationales.
4. Les personnes représentantes des parties nationales procèdent à l'examen des griefs inscrits au Greffe des tribunaux d'arbitrage par collège et recommandent aux parties tout règlement qu'elles jugent acceptable quant à ces griefs.
5. À la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent une liste des griefs non réglés par collège.
6. Les griefs non réglés de la liste ainsi que les autres griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions de conventions collectives antérieures seront décidés conformément aux dispositions de ces conventions.
7. Malgré la clause 6. et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront entendus par une ou un arbitre dont le nom apparaît au paragraphe a) ou au paragraphe b) de la clause 9-2.09 de la convention, selon le cas.



**ANNEXE « 28 »**

**MÉCANISMES D'INTÉGRATION SUITE À UNE MODIFICATION AU PLAN DE CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES, ÉDITION 2007**



Advenant une modification au plan de classification, les parties nationales s'engagent à se rencontrer afin de convenir s'il y a lieu de mécanismes d'intégration pour les classes d'emploi qui auront été modifiées, créées ou abolies.

**ANNEXE « 29 »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ ET DE LA PRÉSENTATION DES TEXTES DE LA CONVENTION**

Afin d'améliorer la qualité du français et la lisibilité des textes de la convention, les parties nationales ont convenu d'apporter des corrections à un certain nombre de clauses, de paragraphes et d'alinéas de la convention collective antérieure reconduits dans la convention.

Ces corrections touchent notamment le vocabulaire, la disposition et la structure des textes, la numérotation et l'utilisation de puces à l'intérieur d'une clause.



En aucun temps ces corrections ne doivent être interprétées comme une volonté des parties nationales de changer le sens et la portée de ces textes.



**ANNEXE « 30 »**

**RAPPEL DE TRAITEMENT**

**01**

Les taux ou échelles de traitement pour l'année 2010-2011 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2010.

**02**

Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010, la personne salariée a droit à titre de montant rétroactif à la différence entre le montant calculé selon les nouveaux taux ou échelles de traitement prévus pour sa classification en vertu de la convention et les montants qui lui ont été effectivement payés.

**03**

La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 6-6.00 et aux congés de maladie monnayables non utilisés et monnayés selon le premier alinéa de la clause 7-14.36.

**04**

La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à l'article 7-4.00, et ce, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010, se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-14.00 ou 7-4.00, selon le cas, prévu à la convention 2005-2010.

**05**

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2010 et la date du paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

La liste prévue à la présente clause doit être transmise au Syndicat dans les cent vingt (120) jours de la date de signature de la convention.

**06**

Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application de la présente annexe sont payables dans les soixante (60) jours de la date de signature de la convention.

**07**

Pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs sont payables dans les soixante (60) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause 05.



**08**

Le versement du traitement découlant de l'application de la clause 6-7.01 débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.

**09**

La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège au moment du versement de la majoration prévue aux 3<sup>e</sup> alinéas des clauses 6-7.03, 6-7.04, 6-7.05 et à la clause 6-7.06 de la convention doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années visées par la période de majoration ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

La liste prévue à la présente clause doit être transmise au Syndicat dans les cent vingt (120) jours de la date de la publication des données de Statistique Canada.

Les dispositions prévues à la clause 07 de la présente annexe s'appliquent.



**10**

Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

**LETTRE D'INTENTION**

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA FORMATION D'UN GROUPE  
DE TRAVAIL - OUVRIERS SPÉCIALISÉS -**

**- SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010 -**

1. Les parties conviennent de former un groupe de travail mixte intersectoriel composé de cinq représentantes et représentants des syndicats et de cinq représentantes et représentants de l'employeur. Ce comité a pour mandat d'examiner la situation relative à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre dans le cas des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés des secteurs public et parapublic qui apparaissent ci-dessous. Le cas échéant, le groupe de travail précisera la nature des problématiques identifiées.
2. Le groupe de travail déposera aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard le 31 décembre 2011.

#	TITRE D'EMPLOI	SOUTIEN CÉGEP
1	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	C926
2	Ébéniste / Menuisier - ébéniste	C716
3	Électricien	C702
4	Maître électricien / Électricien cl principale / Chef électricien	C704
5	Mécanicien de machines fixes	C726 à C744
6	Mécanicien d'entretien / millwright	C719
7	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier - menuisier	C707
8	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	C708
9	Peintre	C709
10	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / tuyauteur / Mécanicien en plomberie - chauffage	C706



EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à \_\_\_\_\_, ce  
\_\_\_\_\_° jour du mois de \_\_\_\_\_ 2011.

**POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**POUR LE CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC**

\_\_\_\_\_  
Line Beauchamp  
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

\_\_\_\_\_  
Réjean Parent, président

**POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)**

**LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AU NOM DES  
SYNDICATS DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES  
COLLÈGES (FPSES-CSQ)**

\_\_\_\_\_  
Laval Dubé, président

\_\_\_\_\_  
Marie Racine, présidente

\_\_\_\_\_  
Éric Bergeron, vice-président

\_\_\_\_\_  
Martine Lemire, porte-parole

\_\_\_\_\_  
Julie-Catherine Pélissier, porte-parole

\_\_\_\_\_  
Richard Delorme, porte-parole

\_\_\_\_\_  
Annie Roy, porte-parole

\_\_\_\_\_  
Agathe Berthold, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Lucie Bouffard, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Christiane Dionne, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Isabelle Grégoire, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Robert Duval, négociateur

\_\_\_\_\_  
Christiane Lavoie, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Ginette Proulx, négociatrice

