

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

**LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS (INC.) CSN AU NOM
DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES (FEESP)**

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 collègues (CPNC)
deuxième trimestre, 2000

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00	- Définitions	1
Article 1-2.00	- But de la convention collective	5

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00	- Reconnaissance des parties locales	6
Article 2-2.00	- Reconnaissance des parties nationales	7
Article 2-3.00	- Champ d'application	8

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	- Sécurité syndicale	10
Article 3-2.00	- Cotisations syndicales	11
Article 3-3.00	- Libérations syndicales locales	12
Article 3-4.00	- Libérations syndicales au plan national	15
Article 3-5.00	- Réunion et affichage	17

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00	- Information	18
Article 4-2.00	- Comité des relations du travail (CRT)	20

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00	- Engagement	23
Article 5-2.00	- Mouvement de personnel	27
Article 5-3.00	- Ancienneté	32
Article 5-4.00	- Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire	35
Article 5-5.00	- Priorité d'emploi et priorité d'engagement	40
Article 5-6.00	- Sécurité d'emploi	42
Article 5-7.00	- Bureau de placement	45
Article 5-8.00	- Mesures disciplinaires	48
Article 5-9.00	- Mise à pied temporaire	50
Article 5-10.00	- Échange inter-collèges	51
Article 5-11.00	- Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel	53

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00	- Dispositions particulières	54
Article 6-2.00	- Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement	55
Article 6-3.00	- Règles concernant l'avancement d'échelon	56
Article 6-4.00	- Règles concernant la promotion et la mutation	57
Article 6-5.00	- Modifications de fonctions	58
Article 6-6.00	- Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre	59
Article 6-7.00	- Modalités de versement du traitement	60
Article 6-8.00	- Primes	61
Article 6-9.00	- Rémunération	62
Article 6-10.00	- Disparités régionales	64
Article 6-11.00	- Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification	71
Article 6-12.00	- Rappel de traitement.....	72

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00	- Heures de travail	74
Article 7-2.00	- Horaires de travail	75
Article 7-3.00	- Travail supplémentaire.....	77
Article 7-4.00	- Quanta du travail supplémentaire.....	78
Article 7-5.00	- Quanta de vacances	79
Article 7-6.00	- Vacances	82
Article 7-7.00	- Quanta des jours fériés.....	84
Article 7-8.00	- Jours fériés.....	85
Article 7-9.00	- Droits parentaux.....	86
Article 7-10.00	- Congés spéciaux	101
Article 7-11.00	- Congés sans traitement.....	103
Article 7-12.00	- Congé pour une charge publique	104
Article 7-13.00	- Congés favorisant l'aménagement du temps de travail.....	106
Article 7-14.00	- Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	116
Article 7-15.00	- Hygiène et sécurité	130
Article 7-16.00	- Costumes et uniformes	131
Article 7-17.00	- Caisse d'économie.....	132
Article 7-18.00	- Responsabilité civile	133
Article 7-19.00	- Allocation de dépenses.....	134
Article 7-20.00	- Personne salariée handicapée	135
Article 7-21.00	- Congé pour activités professionnelles et aide internationale.....	136

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00	- Dispositions générales.....	137
Article 8-2.00	- Formation et perfectionnement.....	138
Article 8-3.00	- Montant alloué à la formation et au perfectionnement	140

CHAPITRE 9 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Article 9-1.00	- Procédure de règlement des griefs	141
Article 9-2.00	- Procédure d'arbitrage	144
Article 9-3.00	- Arbitrage d'interprétation.....	150
Article 9-4.00	- Médiation arbitrale.....	151
Article 9-5.00	- Arbitrage accéléré.....	152
Article 9-6.00	- Mise à jour des griefs.....	154

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00	- Travail à forfait	154
Article 10-2.00	- Modifications des conditions de travail	155
Article 10-3.00	- Publication.....	156
Article 10-4.00	- Non-discrimination	157
Article 10-5.00	- Argent à récupérer	158
Article 10-6.00	- Accès à l'égalité	159
Article 10-7.00	- Violence en milieu de travail	160
Article 10-8.00	- Changement technologique	161
Article 10-9.00	- Transmission des avis écrits	162
Article 10-10.00	- Annexes	163
Article 10-11.00	- Durée de la convention	164

ANNEXES

Annexe A	- Frais de déménagement.....	165
Annexe B	- Échelles de traitement.....	169
Annexe C	- Taux de traitement	185
Annexe D	- Taux de traitement de la personne salariée élève	189
Annexe E	- Primes	192
Annexe F	- Formulaire d'adhésion syndicale	193
Annexe G	- Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi	194
Annexe H	- Formulaire de grief	198
Annexe I	- Formulaire d'avis de soumission d'un grief à l'arbitrage par le Syndicat.....	199

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

ARTICLE 1-1.00 - DÉFINITIONS

1-1.01 Année contractuelle

Période de douze (12) mois débutant le 1^{er} juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

1-1.02 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.

1-1.03 Collège

Le Collège d'enseignement général et professionnel créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel ayant son siège social à_____.

Par Collège, on entend également :

- La Société d'informatique Bourgchemin, institué au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29);
- Le Centre d'informatique des collèges d'enseignement général et professionnel du Saguenay-Lac-Saint-Jean, institué au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29).

1-1.04 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) 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.

1-1.05 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 candidate ou le candidat à exercer les tâches de l'emploi postulé.

1-1.06 Fonction

Les tâches principales et habituelles constituant le travail de la personne salariée.

1-1.07 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.08 Grief

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

1-1.09 Jours ouvrables

Pour chacune des personnes salariées prise individuellement : les jours de la semaine de travail tels qu'ils sont définis à l'article 7-2.00. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 7-8.00.

1-1.10 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.11 Mutation

Mouvement d'une personne salariée à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à 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.

1-1.12 Parties

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1-1.13 Partie patronale nationale

La partie patronale négociante telle qu'elle est 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).

1-1.14 Partie syndicale nationale

La partie syndicale négociante telle qu'elle est 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).

1-1.15 Personne salariée

Toute personne couverte par l'unité de négociation.

1-1.16 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.

1-1.17 Personne salariée à temps partiel

- a) Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- b) Personne salariée, visée à l'annexe « O », dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle est égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- c) Si la personne salariée à temps partiel travaille exceptionnellement un nombre d'heures correspondant à un pourcentage supérieur à celui prévu aux paragraphes précédents, cette personne conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel.

1-1.18 Personne salariée élève

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

1-1.19 Personne salariée occasionnelle

- a) Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année contractuelle, à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat. À défaut d'entente, la personne salariée occasionnelle qui excède la période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la quatre-vingt-onzième (91^e) journée.
- b) Personne salariée embauchée pour une période maximale d'un (1) an pour la réalisation d'un projet spécifique non répétitif et à durée déterminée. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties. À défaut d'entente, la personne salariée occasionnelle qui excède la période maximale d'un (1) an est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première (1^{re}) journée qui excède l'an.

1-1.20 Personne salariée régulière

Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a terminé sa période d'essai.

1-1.21 Personne salariée remplaçante

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

1-1.22 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 2000 et tous les amendements ultérieurs) tel qu'il figure à l'annexe « CC ».

1-1.23 Promotion

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi à 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.

1-1.24 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi à 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.

1-1.25 Secteur de l'Éducation

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-1.26 Syndicat

L'association représentant le personnel de soutien du Collège telle qu'elle est définie par l'unité de négociation.

1-1.27 Traitement

Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-9.00 et 6-12.00.

ARTICLE 1-2.00 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1-2.01

Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes;
- 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) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes.

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 aux fins de l'application de la convention collective.

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 collective.

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 collective 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 collective. 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, deux (2) personnes salariées, membres de l'exécutif du secteur soutien Cégeps (FEESP), sont libérées sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ce, pour la durée de la rencontre nationale. Ces deux (2) personnes salariées obtiennent une telle libération après en avoir avisé le service des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant la date prévue pour la rencontre.

ARTICLE 2-3.00 - CHAMP D'APPLICATION

2-3.01

La convention collective s'applique au personnel de soutien du Collège, salarié au sens du Code du travail, couvert par l'unité de négociation.

2-3.02

La personne salariée à temps partiel voit les droits et avantages que lui accorde la convention collective calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.

2-3.03

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

- Procédure de règlement des griefs en cas de congédiement durant ladite période d'essai (articles 9-1.00 et 9-2.00).

2-3.04

La personne salariée occasionnelle et la personne salariée remplaçante sont couvertes par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants :

5-1.00	Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01 et 5-1.09;
5-2.00	Mouvement de personnel;
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	Échange inter-collèges;
5-11.00	Assignment provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel;
7-5.00	Quanta de vacances;
7-6.00	Vacances;
7-11.00	Congés sans traitement;
7-12.00	Congé pour une charge publique;
7-13.00	Congés favorisant l'aménagement du temps de travail;
7-14.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
7-17.00	Caisse d'économie;
7-20.00	Personne salariée handicapée;
7-21.00	Congé pour activités professionnelles et aide internationale;
8-1.00	Dispositions générales;
8-2.00	Formation et perfectionnement;
10-1.00	Travail à forfait;
10-8.00	Changement technologique.

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 traitement brut gagné aux fins de vacances payées.

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 7-5.00, 7-6.00 et 7-14.00 de la convention collective.

De plus, une telle personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage bénéficie des clauses 5-1.04 et 5-1.06 ainsi que de l'ordre de priorité prévu au paragraphe 3 de la clause 5-1.11 b) et au paragraphe 9 de la clause 5-2.03. Cependant, le Collège peut mettre fin aux avantages prévus au présent alinéa en donnant à la personne salariée les motifs par écrit.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une durée différente relativement à la période de référence de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-1.11 b) et au paragraphe 9 de la clause 5-2.03.

2-3.05

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

2-3.00	Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
3-2.00	Cotisations syndicales;
4-1.00	Information, à l'exception des clauses 4-1.01 et 4-1.02;
6-7.00	Modalités de versement du traitement;
6-9.00	Rémunération, à l'exception des clauses 6-9.01, 6-9.02, 6-9.03, 6-9.05, 6-9.06, 6-9.07 et 6-9.08;
6-12.00	Rappel de traitement;
7-15.00	Hygiène et sécurité;
7-18.00	Responsabilité civile;
9-1.00	Procédure de règlement des griefs;
9-2.00	Procédure d'arbitrage;
10-4.00	Non-discrimination;
10-7.00	Violence en milieu de travail;
10-11.00	Durée de la convention collective.

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

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

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

ARTICLE 3-1.00 - SÉCURITÉ SYNDICALE

3-1.01

Toute personne salariée membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 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 collective.

3-1.02

Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective et ce, comme condition d'embauche. Le Collège s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat figurant à l'annexe « F », dont copie doit être retournée 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 éliminée 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 traitement et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou d'augmentation à effet rétroactif de chaque personne salariée assujettie à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

3-2.02

Aux fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué au Collège par 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

Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à la clause 3-2.01 sur chaque versement de la paie. Il fera parvenir au Syndicat, entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

Cet état détaillé comprend les nom et prénom de la personne salariée, son statut, son numéro matricule le cas échéant, le traitement régulier, le montant sur lequel la déduction est prélevée s'il est distinct, ainsi que le montant des déductions individuelles. Le montant indiqué à titre de traitement régulier exclut les heures supplémentaires et les primes.

3-2.04

Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une personne salariée.

3-2.05

Le Collège cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où une personne salariée cesse d'être régie par cette convention collective.

ARTICLE 3-3.00 - LIBÉRATIONS SYNDICALES LOCALES

3-3.01

Le Collège reconnaît à deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la convention collective. La ou le supérieur immédiat de chaque personne représentante syndicale ou 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.

Dans le cadre des articles 3-3.00 et 3-4.00, les deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, ainsi que la personne déléguée syndicale peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues aux clauses 3-3.03 et 3-4.01. Cependant, la ou le supérieur immédiat doit en être avisé à l'avance, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable.

3-3.02

- a) 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 collective.
- b) Le Syndicat peut nommer une ou un substitut à la personne déléguée syndicale. En l'absence de la personne déléguée syndicale, la ou le substitut a la même fonction.
- c) Le Syndicat peut nommer une telle personne déléguée et sa ou son substitut pour chaque campus.
- d) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise le service des ressources humaines de la nomination de toute personne déléguée syndicale ou de sa ou son 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 ou de l'enquête en vue de la discussion du grief avec le Collège dans le cadre de la clause 9-1.09;

Elle doit au préalable en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable; elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe et de son absence autorisée;

- c) tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines, pour participer à toute réunion selon la convention collective;
- d) pour toute matière ayant trait à la convention collective, 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 (par subpoena ou à la demande du Tribunal) comme témoin devant un tribunal saisi du règlement d'un litige découlant de l'application de la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre;
- f) toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et, soit la personne déléguée syndicale ou soit une officière ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service des ressources humaines afin de participer aux séances d'arbitrage;
- g) à défaut d'entente antérieure plus avantageuse, le Collège convient de libérer, au moment convenu avec le Syndicat pendant les heures de travail mais en dehors des périodes de cours, les personnes salariées pour assister aux assemblées générales du Syndicat, et ce, deux (2) fois par année contractuelle et pour une durée maximale de deux (2) heures chacune.

3-3.04

Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

3-3.05

Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);
- b) dans le cas de la personne salariée remplaçante de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %).

Toutefois, le Syndicat ne fera aucun remboursement si la personne salariée libérée n'est pas effectivement remplacée.

3-3.06

À défaut d'entente antérieure plus avantageuse 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. Ces libérations sont prises après entente avec le Collège.

ARTICLE 3-4.00 - LIBÉRATIONS SYNDICALES AU PLAN NATIONAL

3-4.01

Le Collège autorise un maximum de trois (3) personnes déléguées officielles du Syndicat à s'absenter de leur travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister aux Congrès ou au Conseil de la Confédération des syndicats nationaux, au Congrès ou au Conseil de la FEESP, au Congrès du Conseil central (ou régional) ou aux réunions du secteur soutien Cégeps (FEESP).

Une demande écrite doit parvenir au service des ressources humaines au moins dix (10) jours à l'avance et 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.

3-4.02

Toute personne salariée nommée pour exercer un travail permanent au sein de la CSN ou de l'un de ses organismes a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours à l'avance, à une libération à temps plein ou à temps partiel avec remboursement du traitement par le Syndicat.

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

a) Toute personne salariée élue à un poste de membre de l'exécutif de la CSN ou l'un de ses organismes a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours à l'avance, à une libération à temps plein ou à temps partiel avec remboursement du traitement par le Syndicat pour la durée de ce mandat électif.

Cette libération à temps plein ou à temps partiel est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée d'un tel 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.

b) Toute personne salariée élue à un poste au sein de la FEESP a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines au moins dix (10) jours à l'avance, à une libération occasionnelle avec remboursement du traitement par le Syndicat pour la durée de ce mandat électif.

3-4.04

Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

3-4.05

Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);
- b) dans le cas de la personne salariée remplaçante de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %).

Toutefois, le Syndicat ne fera aucun remboursement si la personne salariée libérée n'est pas effectivement 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 moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des dépenses particulières supplémentaires.

3-5.02

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat.

3-5.03

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 sera déterminé par les parties. Ces tableaux d'affichage peuvent être utilisés par les autres syndicats.

3-5.04

Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en le déposant à leur bureau ou en le faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

ARTICLE 4-1.00 - INFORMATION

4-1.01

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) la liste des personnes salariées une fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. À défaut d'entente, cette liste est transmise au plus tard le 30 novembre de chaque année.

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;
 - le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel;
 - le service auquel est rattachée la personne salariée;
 - le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas;
- b) la liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-3.01;
- c) un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, à une mise à la retraite ou à toute forme de cessation d'emploi;
- d) la liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif;
- e) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel de soutien du Collège;
- f) les avis prévus à l'article 5-8.00;
- g) toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés à a) et d);
- h) à l'embauchage de toute nouvelle personne salariée, l'ensemble des renseignements prévus à a) ainsi que copie de la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience). La nouvelle personne salariée reçoit également copie des renseignements énumérés à a).

4-1.02

Le Collège s'engage à fournir à la personne salariée, au plus tard le 1^{er} septembre et le 1^{er} février, un avis écrit contenant l'état de sa banque de jours de congés de maladie au 30 juin et au 31 décembre respectivement ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle en a faite. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

4-1.03

Le Collège transmet au Syndicat, en septembre et en février, la liste des personnes salariées élèves comprenant les données suivantes :

- les noms et prénoms;
- 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 rattachée la personne salariée élève;
- le numéro de téléphone si la personne salariée élève ne s'y oppose pas.

ARTICLE 4-2.00 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

4-2.01

Le CRT est un comité paritaire et permanent regroupant les parties.

Le rôle de ce comité est de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

4-2.02

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, 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 déléguées absentes ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.

Dans le cas de discussion d'un grief le cas échéant, il sera loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant extérieur.

4-2.03

Le CRT est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

4-2.04

Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

Un avis écrit incluant l'ordre du jour comportant tout point que le Collège ou le Syndicat veut y inscrire doit être transmis au Collège et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion.

L'ordre du jour doit être affiché à l'intention de l'ensemble des personnes salariées.

La documentation que l'une des parties possède et juge pertinente doit être transmise à l'autre partie au plus tard lors de l'expédition de l'avis de l'ordre du jour.

4-2.05

À défaut par le Collège d'envoyer au moins deux (2) personnes représentantes à la réunion, il ne peut procéder sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) personnes représentantes à la réunion, cette réunion est automatiquement reportée au troisième (3^e) jour ouvrable du moment (date et heure) prévu à l'avis de convocation original.

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) personnes représentantes dans ce dernier cas, le Collège peut procéder sur toute question qui était inscrite à l'ordre du jour.

4-2.06

Dans le cas où les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège peut procéder après avoir transmis sa décision au Syndicat à moins que les parties au CRT ne s'entendent pour un ajournement à une date dont elles conviennent, lequel ajournement ne peut être refusé si le Collège ne s'est pas conformé à la clause 4-2.04.

4-2.07

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

4-2.08

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 se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le CRT.

À moins qu'il ne s'agisse d'un grief, la présente clause ne s'applique pas dans les cas de réduction de personnel et de mise à pied pour surplus de personnel.

4-2.09

Une entente au CRT ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

Cependant, dans le cas où les parties s'entendent pour y convenir d'arrangements locaux prévus à la convention collective ou à l'annexe « B » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), l'alinéa précédent ne s'applique pas.

4-2.10

Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

4-2.11

Une entente conclue au CRT lie les parties et la personne salariée concernée. Une telle entente est consignée par écrit.

Advenant un règlement de grief, la personne salariée visée par une telle entente ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'arbitrage.

4-2.12

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

- a) l'engagement d'une personne salariée occasionnelle pour un projet spécifique prévu à la clause 1-1.19 b);

- b) le plan d'effectifs prévu à la clause 5-4.01;
- c) une mise à pied temporaire prévue à la clause 5-9.03;
- d) un échange inter-collèges prévu à la clause 5-10.02 et le cas échéant à la clause 5-10.05;
- e) un changement d'horaires de travail sous réserve de la clause 7-2.03;
- f) la répartition des jours fériés sous réserve de la clause 7-8.01;
- g) l'attribution des congés sans traitement prévus à la clause 7-11.01, s'ils sont d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- h) le grief référé par l'une des parties, le cas échéant selon la clause 9-1.09;
- i) la mise en place de changements technologiques prévue aux clauses 10-8.03 et 10-8.05;
- j) le refus d'une demande concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe « Q »;
- k) une assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel tel que prévu à l'article 5-11.00;
- l) la mutation d'une personne salariée;
- m) l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu de quatre (4) mois et plus et son renouvellement, sauf ceux octroyés pour la rénovation et la construction des édifices.

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 collective.

5-1.02

- a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent s'il doit le combler. Dans le cas où le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le quarante-sixième (46^e) jour de la vacance.
- b) Le Collège peut, après entente avec le Syndicat, créer un nouveau poste comportant des tâches d'une même classe d'emploi dans plus d'un service.
- c) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par mutation tel qu'il est prévu à la clause 5-2.01 ou par affichage. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le Collège transmet également au Syndicat, dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour de l'affichage, la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant cette date.
- d) Le Collège s'engage à :
 - i) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants et affichés selon le paragraphe c) et qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue aux paragraphes 1 et 2 de la clause 5-2.03;
 - ii) 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;
 - iii) 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.

5-1.03

L'avis affiché doit indiquer :

- le titre de la classe d'emploi;
- la description de la fonction;
- le service auquel le poste est rattaché;
- l'horaire de travail;
- le nombre minimum d'heures de travail dans le cas d'un poste à temps partiel;
- le nom de la ou du supérieur immédiat;

- le nom de la ou du prédécesseur à moins qu'il ne s'agisse d'un poste nouvellement créé;
- l'échelle de traitement;
- les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège telles qu'elles sont indiquées à la clause 5-2.02;
- le nom de la ou du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début d'affichage;
- la durée prévue du remplacement s'il y a lieu;
- la date limite des mises en candidature telle qu'elle est prévue à la clause 5-1.04.

De plus, le Collège doit faire connaître son intention de faire passer des tests aux candidates et candidats en indiquant le genre de tests sur l'avis affiché.

5-1.04

Toute personne salariée régulière ainsi que toute personne salariée visée au quatrième (4^e) alinéa de la clause 2-3.04 peut soumettre sa candidature, par écrit, au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu au paragraphe c) de la clause 5-1.02.

5-1.05

Au cours du processus de sélection, le Collège peut mettre sur pied un jury de sélection; il invite alors le Syndicat à y déléguer une personne représentante. Si celle-ci est d'accord avec la recommandation du jury, la décision du Collège, lorsqu'elle est conforme à cette recommandation, n'est pas matière à grief.

5-1.06

Dans le cas où 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 copie au Syndicat. Cet avis comporte le nom de la personne dont la candidature a été retenue.

5-1.07

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

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

Malgré ce qui précède, la période d'essai est réduite au tiers dans le cas où la personne salariée occasionnelle ou remplaçante obtient, en vertu de la clause 5-2.03, un poste dont la classe d'emploi correspond à celle qu'elle a occupée pendant au moins quatre (4) mois consécutifs, soit l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés, au cours des douze (12) mois précédant le début de l'affichage.

De même, lorsqu'une personne salariée remplaçante obtient le poste pour lequel elle a été engagée à titre de personne salariée remplaçante, les jours travaillés ou payés dans ce

poste sont comptabilisés aux fins de la période d'essai jusqu'à un maximum de quarante (40) jours travaillés ou payés pour la personne salariée à temps complet ou un maximum de soixante (60) jours travaillés ou payés pour la personne salariée à temps partiel.

5-1.08

Les parties peuvent convenir de prolonger la période d'essai prévue à la clause 5-1.07 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 « B ».

5-1.09

À l'engagement, le Collège fournit à la personne salariée une copie de la convention collective. De même, une personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

5-1.10

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 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 ou d'accident, l'avis est de deux (2) jours ouvrables.

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

5-1.11 Remplacement d'une durée prévisible de 15 semaines et plus

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus, il peut procéder dans l'ordre suivant sous réserve de la clause 5-6.03 :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.05 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;
- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1, 2 et 3 du présent paragraphe à l'exception des personnes occupant des emplois d'occasionnel ou de remplaçant de plus de quinze (15) 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 quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

Parmi les candidates ou candidats, le Collège choisit la personne qui répond aux qualifications et conditions du poste et ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage et selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel du Collège qui a posé sa candidature;
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 quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé le Collège choisit celle ou celui dont la date d'embauche est la plus ancienne (premier jour de travail pour le compte du Collège).

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

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de mécanismes différents aux fins d'application de la présente clause.

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 soit par affichage tel qu'il est prévu à l'article 5-1.00 ou soit par mutation.

Si le Collège procède par mutation, il doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT. Une telle mutation nécessite l'accord de la personne salariée ou du Syndicat et est limitée à la classe d'emploi de la personne salariée.

De plus, à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat :

- une personne salariée ne peut être mutée plus d'une (1) fois par année;
- une personne salariée à temps partiel ne peut être mutée sur un poste à temps complet;
- une personne salariée ne peut être mutée dans un autre établissement du Collège qui est situé à plus de 50 kilomètres du sien.

Le Collège peut procéder à des mutations sur des postes pourvus d'une ou d'un titulaire, pour autant que les personnes salariées concernées y consentent.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modalités différentes pour la mutation.

5-2.02

Dans le cas où il procède par affichage, le Collège choisit parmi les candidates ou candidats celle ou celui qui :

1. possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification et;
2. répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné.

Ces conditions ne peuvent consister en l'addition d'un nombre d'années d'expérience ou d'un nombre d'années de scolarité à ceux prévus au plan de classification.

Le Collège ne peut faire subir à la personne salariée des tests de même nature plus d'une fois dans la dernière année à moins que celle-ci y consente ou qu'elle ait échoué à ces tests.

La candidate ou le candidat, 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 du personnel technique prévues au plan de classification :

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

5-2.03

Dans le cas où le Collège procède par affichage, il doit, sous réserve des clauses 5-4.06, 5-4.07, 5-4.10, 5-4.11, 5-6.04 et 7-20.04, respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne salariée bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou le cas échéant, ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des vingt-quatre (24) 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 aux conditions prévues à la clause 5-2.02, dans le cas d'une promotion. Toutefois, la personne salariée à temps partiel visée par ce paragraphe doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet visée au paragraphe 2 s'il s'agit d'une promotion sur un poste à temps complet;
2. la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02;
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 qui a posé sa candidature;
5. la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02;
6. la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02;

7. la candidate ou le candidat, personne 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 ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02;
8. la candidate ou le candidat, personne 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 ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02;
9. la candidate ou le candidat, ayant occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit celle ou celui dont la date d'embauche est la plus ancienne (premier jour de travail pour le compte du Collège);

10. la candidate ou le candidat, référé par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.09, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02;
11. la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux exigences normales du poste à combler;
12. la candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02;
13. la personne en assignation provisoire en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste;
14. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, si elle ou il a posé sa candidature et si elle ou il répond aux exigences normales du poste;
15. la candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager même si elle ou il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02, mais pourvu qu'elle ou qu'il soit plus qualifié que la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

5-2.04

La candidate ou le candidat, personne 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. Un tel poste peut alors être occupé soit par une personne salariée remplaçante, soit par affectation temporaire.

5-2.05

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée régulière de son choix qui accepte une telle affectation. Si aucune personne salariée régulière n'accepte, le Collège peut désigner la personne salariée régulière qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.

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

Sauf dans le cas d'un remplacement, une telle affectation temporaire ne doit pas dépasser quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

5-2.06

Lorsqu'une personne salariée régulière est affectée temporairement (totalement ou partiellement), à la demande du Collège, à une fonction normalement exécutée par une personne salariée régulière d'une classe d'emploi moins rémunérée, elle reçoit pour la durée de ce travail son traitement régulier.

5-2.07

Lorsqu'une personne salariée régulière est affectée temporairement (totalement ou partiellement), à la demande du Collège, à une fonction normalement exécutée par une personne salariée régulière d'une classe d'emploi mieux rémunérée, 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.

5-2.08

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 5-1.06.

5-2.09 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 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 congés de maladie non-monnayables, son statut de personne salariée régulière.

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

Entre le 1^{er} septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste d'ancienneté établie au 30 juin précédent pour les personnes salariées couvertes par la convention collective.

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.

5-3.02

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, à la suite de l'obtention d'un poste, pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement auxquelles le Collège succède ou a succédé.

Cependant, aux fins d'application de l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée devient régulière, les jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 1^{er} juillet 79 et antérieurs à l'obtention de son poste deviennent de l'ancienneté à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an;

- 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) aux fins de la conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1 820) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « B » ou de deux mille quinze (2 015) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C »; ceci équivaut à une année d'ancienneté.

5-3.03

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;

- b) durant les congés d'études avec ou sans traitement;
- c) durant les congés pour activités syndicales prévus aux articles 3-3.00 et 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-9.00;
- 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 un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause et ce, d'une durée maximale de trente (30) jours par année contractuelle;
- i) pour chaque jour travaillé ou payé pendant la période où la personne mise à pied est inscrite sur les listes du Bureau de placement;
- j) durant une période de mise à pied temporaire;
- k) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- l) durant une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel à l'exception du personnel cadre;
- m) durant un congé pour activités professionnelles ou aide internationale;
- n) durant un congé prévu à la clause 7-13.27;
- o) durant sa participation au programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe « Q ».

5-3.04

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 5-3.05 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) durant un congé sans traitement d'une durée excédant trente (30) jours par année contractuelle mais à partir de la 31^e journée;
- d) après les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité consécutive à une maladie ou à un accident.

5-3.05

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

Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation son plan d'effectifs du personnel de soutien pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1^{er} juillet.

5-4.02

Le plan d'effectifs doit comprendre les éléments suivants :

- a) l'état des effectifs au 15 mai;
- b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emploi et par service;
- c) la liste des postes à temps complet et à temps partiel que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun des postes, la classe d'emploi, le service, le nom de la ou du titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition;
- d) l'organigramme du Collège;
- e) le bilan d'utilisation des personnes salariées occasionnelles pour la période du 1^{er} juillet au 15 mai de l'année en cours; par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total d'utilisation des personnes salariées occasionnelles et ce, au plus tard le 1^{er} août;
- f) les postes à temps partiel sur une base annuelle que le Collège a l'intention de créer, conformément à l'annexe « O ».

5-4.03

Les motifs utilisés par le Collège aux fins d'abolition de postes sont les suivants :

- 1. fusion régionale de service;
- 2. baisse significative de la clientèle;
- 3. restructuration de service;
- 4. modification des services à rendre à la clientèle;
- 5. changement technologique.

5-4.04

La décision du Collège d'abolir un poste en invoquant les motifs prévus à la clause 5-4.03 ainsi que les motifs justifiant une telle abolition ne sont pas matière à grief.

5-4.05

Lorsque le plan d'effectifs comporte une abolition de poste, le Collège en avise la personne salariée concernée et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition.

5-4.06

La personne salariée à temps complet dont le poste est aboli est assujettie au processus de déplacement suivant :

1. la personne salariée dont le poste est aboli obtient un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplace la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi. Dans tous les cas, elle doit répondre aux exigences normales du poste;
2. à défaut pour la personne salariée de pouvoir obtenir un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplacer dans sa classe d'emploi, elle déplace la personne salariée à temps complet la moins ancienne d'une autre classe d'emploi pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. Elle doit répondre aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation; elle doit répondre aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion.

Si plus d'un poste est visé en application des paragraphes précédents, le Collège doit en aviser par écrit la personne salariée concernée en lui indiquant pour chacun des postes, le nom de la ou du titulaire s'il y a lieu, la classe d'emploi et le service. Par la même occasion, il invite la personne salariée à lui faire connaître son choix par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

À défaut de faire connaître son choix dans le délai prescrit, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

Toutefois, en vertu de la présente clause :

- a) la personne salariée d'une classe d'emploi dont le nombre hebdomadaire normal d'heures de travail est de trente-huit heures et soixante-quinze centièmes (38,75) par semaine peut refuser un déplacement vers un poste d'une classe d'emploi dont le nombre d'heures est de trente-cinq (35) heures par semaine ou l'inverse;
- b) la personne salariée ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi ne peut déplacer une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi;
- c) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue de déplacer une autre personne salariée localisée dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

Si la personne salariée ne peut déplacer une autre personne salariée ou ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité si elle bénéficie de la sécurité d'emploi ou mise à pied si elle bénéficie de la priorité d'emploi.

5-4.07

La personne salariée à temps partiel dont le poste est aboli est assujettie au processus de déplacement suivant :

1. la personne salariée dont le poste est aboli obtient un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplace la personne salariée de sa classe d'emploi la moins ancienne qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. À défaut, elle déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne qui est titulaire d'un poste de sa classe d'emploi. Dans tous les cas, elle doit répondre aux exigences normales du poste;
2. à défaut, pour la personne salariée d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou de pouvoir déplacer dans sa classe d'emploi, elle déplace la personne salariée la moins ancienne d'une autre classe d'emploi qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, et ce, sans égard au nombre d'heures du poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. À défaut, elle déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne d'une autre classe d'emploi qui est titulaire d'un poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. Elle doit répondre aux exigences normales du poste, dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation; elle doit répondre aux qualifications et conditions du poste prévue à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion.

Si plus d'un poste est visé en application des paragraphes précédents, le Collège doit en aviser par écrit la personne salariée concernée en lui indiquant pour chacun des postes, le nom de la ou du titulaire s'il y a lieu, la classe d'emploi et le service. Par la même occasion, il invite la personne salariée à lui faire connaître son choix par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

À défaut de faire connaître son choix dans le délai prescrit, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

Toutefois, en vertu de la présente clause :

- a) la personne salariée d'une classe d'emploi dont le nombre hebdomadaire normal d'heures de travail est de trente-huit heures et soixante-quinze centièmes (38,75) par semaine peut refuser un déplacement vers un poste d'une classe d'emploi dont le nombre d'heures est de trente-cinq (35) heures par semaine ou l'inverse;
- b) la personne salariée ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi ne peut déplacer une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi;
- c) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue de déplacer une autre personne salariée localisée dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

Si la personne salariée ne peut déplacer une autre personne salariée ou ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité si elle bénéficie de la sécurité d'emploi ou mise à pied si elle bénéficie de la priorité d'emploi.

5-4.08

La personne salariée qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est alors soumise au processus prévu à la clause 5-4.06 ou à la clause 5-4.07, selon son statut.

5-4.09

Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prévu au présent article doit être précédé d'un préavis d'au moins trente (30) jours avec copie au Syndicat et 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.

5-4.10

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui est rétrogradée en vertu du présent article conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait et qu'elle réponde aux exigences normales du poste. La personne salariée à temps partiel doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée visée au paragraphe 2 de la clause 5-2.03 s'il s'agit d'un poste à temps complet. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle peut accepter un poste dans une classe d'emploi mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été rétrogradée, sans perte de droit et en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi qui déplace en rétrogradation une autre personne salariée en vertu du présent article intègre l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi et reçoit pendant une période de deux (2) ans, sous forme de paiement forfaitaire, le différentiel salarial entre le traitement de sa nouvelle classe d'emploi et celui de son ancienne classe d'emploi.

5-4.11

Dans le cadre du présent article, la personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait ou qui déplace une personne salariée titulaire d'un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait conserve son traitement en fonction du nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait et elle 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. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle réponde aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation ou aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02

dans le cas d'une promotion. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un poste à temps_complet, elle doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée visée au paragraphe 2 de la clause 5-2.03.

5-4.12

La personne salariée, qui est tenue de déplacer une autre personne salariée ou qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé conformément aux clauses 5-4.06, 5-4.07 ou 5-4.08 et qui refuse de le faire est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

5-4.13

Toute personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi peut obtenir, en démissionnant, une indemnité de cessation d'emploi quand cela a pour effet d'éviter ou d'annuler une mise en disponibilité. De même, une personne salariée peut, au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, bénéficier d'une indemnité de cessation d'emploi.

L'indemnité de cessation d'emploi prévue à la présente clause est équivalente à un (1) mois du traitement de la personne salariée par année de service accomplie jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de son traitement.

L'octroi d'une telle indemnité ne peut être obtenu par la même personne salariée qu'une 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 reçu l'indemnité de cessation d'emploi.

5-4.14

Le Collège ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel.

La personne salariée 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.

5-4.15 Préretraite

Afin d'éviter une mise 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 maximale du congé de préretraite est d'une année et seule y est admissible la personne salariée qui s'engage à prendre sa retraite à la fin de ce congé.

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 accompli soixante (60) jours travaillés ou payés et à la personne salariée régulière à temps partiel qui a accompli 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, une priorité d'emploi tel qu'il est prévu à la clause 5-2.03.

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. Sous réserve de la clause 5-5.06, à défaut de réponse affirmative, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement.

5-5.04

Elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, sa banque de jours de congés de maladie non-monnayables ainsi que l'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

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone.
- b) 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.

- c) La personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.
- d) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet.
- e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste en rétrogradation.
- f) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

Priorité d'engagement

5-5.07

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 à la clause 5-1.11 b).

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 « B » et à quatre mille trente (4 030) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C »;
- 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, les heures cumulées sont celles pour lesquelles la personne salariée régulière a reçu une rémunération effective du Collège, à la suite d'une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective ou à un congé de maternité de vingt (20) semaines ou à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquels la personne salariée reçoit des prestations parentales d'assurance-emploi.

Cependant, 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-emploi (sauf dans les cas prévus au premier alinéa), de retraite ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

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 régulières du poste qu'elle détient 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.

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 comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas relocalisée.

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

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de l'établissement d'un horaire de disponibilité pour une telle personne salariée.

5-6.04

La personne salariée mise en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.03.

Toutefois, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu du paragraphe 1 de la clause 5-2.03 conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait et qu'elle réponde aux exigences normales du poste. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle peut accepter un poste dans une classe d'emploi mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été rétrogradée, sans perte de droit et en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

5-6.05

La personne salariée 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. Sous réserve de la clause 5-6.12, en cas d'absence de réponse ou de refus d'un tel poste, 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 de la clause 5-2.03 reçoit une prime équivalant 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 une prime équivalant 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 et sa banque de jours de congés de maladie non-monnayables. 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 Relocalisation inter-catégorie

L'enseignante ou l'enseignant du Collège qui a été mis en disponibilité peut être relocalisé 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 5-2.03, pour autant qu'elle ou qu'il pose sa candidature et qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste.

5-6.10

L'enseignante ou l'enseignant relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.09 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

5-6.11

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

5-6.12

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone.
- b) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un autre Collège comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Si elle accepte, elle reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste.
- c) 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.
- d) La personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.
- e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un Collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

5-6.13

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

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 conformément à la clause 5-2.09;
 - des personnes salariées qui ont fait une demande d'échange inter-collèges conformément à l'article 5-10.00;
 - des postes vacants.
- b) Transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a).

Dans le cas visé à la clause 5-10.01, la liste doit être expédiée au plus tard le 1^{er} février.

- c) Effectuer les opérations requises pour la relocalisation des personnes salariées mises à pied ou mises en disponibilité.
- d) Enregistrer les refus et en informer les collèges concernés avec copies 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 figurant à l'article 5-6.00 de la convention collective bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe « A », 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.

Un tel 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.

5-7.05 Comité paritaire de surveillance de la sécurité et de la priorité d'emploi

1. Les parties nationales doivent mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité et de la priorité d'emploi.
2. Le comité paritaire est formé de personnes représentantes des parties patronale et syndicale nationales du secteur soutien Cégeps selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).
3. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner une présidente ou un président au comité paritaire.

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

4. Le comité paritaire se réunit sur demande de la présidente ou du président ou de toute partie intéressée.
5. 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 dudit Bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. La responsable ou le 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.
6. Le traitement des personnes représentantes au comité paritaire est payé par leur employeur respectif. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.
7. 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 collèges dans l'exécution de son mandat;

- c) d'examiner les problèmes particuliers posés par les zones de cinquante (50) kilomètres en liaison avec les difficultés spéciales d'accessibilité reliées aux modalités et au temps de déplacement; en cas de désaccord sur l'affectation, la présidente ou le président du comité paritaire décide. Tant que le comité n'a pas rendu sa décision, la personne salariée concernée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège. De plus, pendant cette période, la personne salariée n'est pas soustraite de l'application des mécanismes de relocalisation pour un autre poste.

5-7.06

Aux fins de l'application du paragraphe c) de la clause 5-7.05, le comité paritaire est formé de deux (2) personnes représentantes de la partie patronale nationale et de deux (2) personnes représentantes de la FEESP (secteur soutien Cégeps CSN).

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 ladite mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

Toutefois, si durant le jour ouvrable 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 ladite mesure, le Collège fait parvenir au Syndicat une copie conforme de l'avis adressé à la personne salariée.

5-8.02

Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; cet écrit doit être transmis au Syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose par écrit.

5-8.03

Toute personne salariée qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.

5-8.04

Lorsque le Collège impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.

5-8.05

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

5-8.06

Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer 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 des reproches formulés contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Collège informe le Syndicat immédiatement.

5-8.07

Aucun aveu signé par une personne salariée ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 5-8.00 ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :

- a) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée devant une personne représentante du Syndicat;

- b) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée en l'absence d'une personne représentante du Syndicat et non dénoncée par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

5-8.08

- a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, le Collège ne peut remettre à la personne salariée les avantages auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
- b) Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, pour autant que les règlements le permettent et que la personne salariée 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).

Toute réprimande écrite ou référence à une mesure disciplinaire devenue caduque en vertu de la présente clause doit être retirée du dossier de la personne salariée.

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 eue est nulle aux fins de la convention collective.

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.

5-8.11

Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année ou à l'occasion d'un grief, accompagnée d'une personne représentante syndicale si elle le désire.

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 sont les suivants :

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

5-9.03

Le Collège fixe la date de prise d'effet et la durée approximative de chaque mise à pied temporaire après consultation au CRT.

5-9.04

Si, dans un même secteur, plus d'une personne salariée susceptible de mise à pied temporaire exerce 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 avise par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance chacune des personnes salariées concernées de la date de prise d'effet et de la durée approximative d'une telle mise à pied temporaire.

5-9.06

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.

5-9.07

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. Cependant, elle peut bénéficier de l'assurance-vie 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.

ARTICLE 5-10.00 - ÉCHANGE INTER-COLLÈGES

5-10.01

Une (1) fois par année, soit au cours du mois d'octobre, toute personne salariée régulière qui désire se prévaloir d'un échange avec une autre personne salariée régulière d'un autre collège peut en faire la demande par écrit à son Collège. Les personnes salariées visées par cet échange doivent bénéficier de la sécurité d'emploi et détenir la même classe d'emploi.

La personne salariée doit préciser dans sa demande ses nom, adresse et numéro de téléphone et son Collège ainsi que sa classe d'emploi et le nom du ou des collèges où elle veut effectuer un échange. Cette demande doit être répétée au cours de la même période l'année suivante si la personne salariée n'a pas obtenu d'échange et le désire toujours.

Dans les trente (30) jours de la réception de la demande, le Collège transmet au Syndicat et au Bureau de placement copie de la demande.

Modalités d'application

5-10.02

Deux (2) personnes salariées d'une même classe d'emploi de deux (2) collèges différents peuvent changer réciproquement de collège, selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

- a) il s'agit de deux (2) personnes salariées régulières qui bénéficient de la sécurité d'emploi;
- b) chacune des personnes salariées visées en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1^{er} avril précédant l'année contractuelle de l'échange;
- c) l'échange est d'une durée minimale de six (6) mois et d'une durée maximale d'une (1) année;
- d) chacun des collèges visés donne sa réponse par écrit avant le 1^{er} mai, après consultation du Syndicat dans le cadre du CRT.

5-10.03

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

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

5-10.04

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

5-10.05

Dans le cas d'un échange inter-collège d'une durée inférieure à un (1) an, un collègue peut, après consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, mettre fin à un tel échange en donnant un préavis d'au moins deux (2) mois à cet effet.

5-10.06

Après la durée maximale prévue, si les deux (2) personnes salariées sont d'accord et si les deux (2) collègues visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des collèges et ce, sans ouverture de poste.

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

ARTICLE 5-11.00 - ASSIGNATION PROVISOIRE D'UNE PERSONNE SALARIÉE À UNE AUTRE CATÉGORIE DE PERSONNEL

5-11.01

L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi peut être faite à la condition qu'une telle personne salariée accepte l'offre du Collège et ce, après consultation au CRT.

5-11.02

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée et le Collège, puis transmises au Syndicat.

L'assignation provisoire ne peut excéder une durée maximale de vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat.

5-11.03

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

Durant toute assignation provisoire, la personne salariée est libérée de son poste pour toute la durée de cette assignation provisoire.

5-11.04

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

5-11.05

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.

5-11.06

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

5-11.07

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.

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

ARTICLE 6-1.00 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

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 personnes salariées 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. En tout temps, 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 5-1.03 dont elle devient titulaire.

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

6-2.02

Le Collège détermine l'échelon de la nouvelle personne salariée, dans ladite 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 année d'expérience.

6-2.03

L'échelon correspond normalement à une 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 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 échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi et ce, conformément à ce qui suit :

- a) l'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant la candidate ou le candidat à accomplir la fonction;
- b) 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;
- c) 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 d'une année et chaque échelon correspond à une 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.

Par la suite, à la même date chaque année, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon à condition qu'elle n'ait pas obtenu un congé sans traitement (article 7-9.00 ou 7-11.00) ou une période d'invalidité d'une durée supérieure à six (6) mois dans les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon.

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.

6-3.03

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

6-3.04

Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les clauses 6-3.01 et 6-3.02.

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 année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle la personne salariée appartient.

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) 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) maintien de son traitement.

ARTICLE 6-5.00 - MODIFICATIONS DE FONCTIONS

6-5.01

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 un grief selon la procédure suivante :

- a) dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, la personne salariée peut soumettre un grief au service des ressources humaines. La procédure prévue à l'article 9-1.00 s'applique alors;
- b) si, à la suite de l'application de l'article 9-1.00, le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 9-2.00 s'applique. Cependant, le grief est présenté à une ou un arbitre choisi par le premier arbitre dans la liste prévue à la clause 9-2.08;
- c) le grief soumis en vertu de la présente clause est un grief continu, en ce sens que le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe a) ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours à l'intérieur de ce délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours.

Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent alinéa à plus de trente (30) jours de la date de soumission du grief.

6-5.02

Si le Collège fait droit à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste, la ou le titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège et prévues à la clause 5-2.02 en regard du poste concerné. Dans ce cas, les dispositions prévues à la clause 6-6.04 s'appliquent.

ARTICLE 6-6.00 - POUVOIRS ET RESPONSABILITÉ DE L'ARBITRE

6-6.01

L'arbitre, qui fait droit à un grief soumis selon la clause 6-5.01, n'a le pouvoir que d'accorder une indemnité compensatoire 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.

6-6.02

L'attribution d'une telle indemnité compensatoire 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.

6-6.03

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 ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucune classe d'emploi du plan de classification ne correspond à ladite 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 indemnité compensatoire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention collective et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi à laquelle correspond ladite indemnité compensatoire aux fins de l'application de la clause 6-6.04;
2. à défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer l'indemnité compensatoire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle 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).

6-6.04

Lorsque le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste qui donnent droit à une indemnité compensatoire à la suite d'une décision arbitrale ou une entente entre les parties locales, la ou le titulaire obtient le poste.

Si le Collège décide de se conformer à la présente clause, la personne salariée qui occuperait temporairement le poste bénéficie de la rémunération rattachée audit poste.

6-6.05

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-2.14.

ARTICLE 6-7.00 - MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-7.01

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 1995-1998. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent. À la suite d'une demande à cet effet par le Syndicat, le Collège s'engage à entreprendre des pourparlers pour favoriser le dépôt de la paie dans une banque ou une caisse populaire.

6-7.02

Le bordereau du chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- les nom et prénom de la personne salariée;
- le numéro d'assurance sociale de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le chèque;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les montants cumulatifs.

6-7.03

Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés, dans la mesure du possible, par chèque distinct. A défaut de chèque distinct, le Collège informe par écrit la personne salariée des montants qui lui sont versés à titre de montant rétroactif, montant forfaitaire ou congés de maladie monnayables.

6-7.04

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

6-7.05

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

6-7.06

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

ARTICLE 6-8.00 - PRIMES

Prime de soir et prime de nuit

6-8.01

a) Prime de soir

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 18 h et 24 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de soir dont les taux sont ceux prévus à l'annexe « E ».

b) Prime de nuit

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 00 h et 7 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de nuit dont les taux sont ceux prévus à l'annexe « E ».

Pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, les parties peuvent convenir par arrangement local de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime prévue à l'annexe « E », en autant qu'un tel arrangement 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 congés payés s'établit comme suit :

11 % équivaut à 22,6 jours

12 % équivaut à 24 jours

14 % équivaut à 28 jours

Prime de chef d'équipe

6-8.02

Une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « C » et qui agit à titre de chef d'équipe, après avoir été nommée à cet effet par le Collège, bénéficie, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emploi, tant et aussi longtemps qu'elle exerce cette responsabilité, de la prime de chef d'équipe prévue à l'annexe « E ».

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

ARTICLE 6-9.00 - RÉMUNÉRATION

6-9.01

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

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

6-9.02

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

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

Aux fins de l'application de la présente entente, la personne salariée intégrée au 1^{er} janvier 2000 au sein d'une échelle de traitement comportant un nombre d'échelons moins élevé au 31 décembre 1999 et qui, à cette date, a atteint un échelon de son échelle de traitement supérieur au nombre d'échelons que comporte la nouvelle échelle de traitement attribuée à sa classe d'emploi, est intégrée à l'échelon correspondant au taux maximum de cette nouvelle échelle de traitement.

6-9.03

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

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

6-9.04

Période commençant le 1^{er} janvier 2002

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

6-9.05

Taux et échelles de traitement applicables

Les taux et échelles de traitement applicables pour les périodes du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999, du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000, du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001 et à compter du 1^{er} janvier 2002, apparaissent aux annexes « B », « C » et « D ».

⁽¹⁾ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou classes d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi et des modifications au plan de classification.

6-9.06

Personne salariée hors taux ou hors échelle

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^{er} janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent au taux unique de traitement, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emploi.

6-9.07

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-9.06 a pour effet de situer au 1^{er} janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre 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.

6-9.08

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 6-9.06 et 6-9.07, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

6-9.09

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

ARTICLE 6-10.00 - DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I : Définitions

6-10.01

Aux fins du présent article, on entend par :

a) **Personne à charge** :

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tels qu'ils sont définis à la clause 7-14.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ou du salarié ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

b) **Point de départ** :

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

6-10.02 Secteurs⁽¹⁾

Secteur I : - Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

¹⁽¹⁾ Au cours de la convention collective, si un Collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs contenus dans l'entente intervenue à la table commune (CSN) le 2 mai 2000 et mentionnés ou non à la présente clause, les parties nationales conviennent que le Collège concerné sera couvert par les dispositions du présent article.

Secteur II :

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur III :

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur IV :

- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituk, Umiujaq.

Secteur V :

- Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpingajuk.

Section II : Niveau des primes

6-10.03

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

		TAUX 1998-07-01 au 1998-12-31	TAUX 1999-01-01 au 1999-12-31	TAUX 2000-01-01 au 2000-12-31	TAUX 2001-01-01 au 2001-12-31	TAUX au 2002-01-01
SECTEUR						
Avec dépendants	Secteur I	6 245 \$	6 339 \$	6 497 \$	6 659 \$	6 825 \$
	Secteur II	7 722 \$	7 838 \$	8 034 \$	8 235 \$	8 441 \$
	Secteur III	9 717 \$	9 863 \$	10 110 \$	10 363 \$	10 622 \$
	Secteur IV	12 636 \$	12 826 \$	13 147 \$	13 476 \$	13 813 \$
	Secteur V	14 908 \$	15 132 \$	15 510 \$	15 898 \$	16 295 \$
Sans dépendant	Secteur I	4 367 \$	4 433 \$	4 544 \$	4 658 \$	4 774 \$
	Secteur II	5 147 \$	5 224 \$	5 355 \$	5 489 \$	5 626 \$
	Secteur III	6 075 \$	6 166 \$	6 320 \$	6 478 \$	6 640 \$
	Secteur IV	7 169 \$	7 277 \$	7 459 \$	7 645 \$	7 836 \$
	Secteur V	8 456 \$	8 583 \$	8 798 \$	9 018 \$	9 243 \$

6-10.04

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

6-10.05

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la clause 6-10.02.

6-10.06

Sous réserve de la clause 6-10.05, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la clause 6-10.03 si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

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

6-10.07

Dans le cas où les conjoints, au sens de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, malgré la définition de « personne à charge » de la clause 6-10.01.

Section III : Autres avantages

6-10.08

Le Collège assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer sa fonction, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-10.02 :

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

6-10.09

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-10.08 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

6-10.10

Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-10.08 lui sont remboursés.

De plus, le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 6-10.08 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45^e) jour de calendrier de séjour sur le territoire.

6-10.11

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

- a) lors de la première affectation de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée. Dans le cas des secteurs I, II, III, IV et V, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce sa fonction.

6-10.12

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu pour ce déménagement des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le Collège n'est tenu à aucun remboursement.

Section IV : Sorties

6-10.13

Le Collège rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce sa fonction, les frais inhérents à la sortie suivante pour elle et ses personnes à charge :

- pour les localités non rattachées au réseau routier provincial, situées aux Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année pour la personne salariée et ses personnes à charge.

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

La personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause 7-14.02.

6-10.14

- a) Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par le Collège, supérieur à celui prévu à la convention collective.
- b) Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne(s) à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la convention collective.

6-10.15

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

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

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

6-10.16

Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident ou par une (1) parente ou un (1) parent non-résident ou par une (1) amie ou un (1) ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-10.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

6-10.17

Sous réserve d'une entente avec le Collège relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-10.13 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, une proche parente ou un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

6-10.18

La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 6-10.13 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le Collège y inclus sur l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

Section V : Remboursement de dépenses de transit

6-10.19

Le Collège rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Section VI : Décès de la personne salariée

6-10.20

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

Section VII : Prime de rétention de Sept-Îles

6-10.21

La prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel est maintenue pour les personnes salariées travaillant dans la municipalité scolaire de Sept-Îles. Cette prime demeure également applicable à toute personne salariée à laquelle est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.

Section VIII : Dispositions des conventions collectives antérieures

6-10.22

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un (1) des éléments suivants de la présente convention collective :

- la définition de « point de départ » prévue au paragraphe b) de la clause 6-10.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus aux clauses 6-10.03 et 6-10.04;
- le remboursement des frais liés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV.

ARTICLE 6-11.00 - CRÉATION DE NOUVELLES CLASSES D'EMPLOI ET MODIFICATION AU PLAN DE CLASSIFICATION

6-11.01

Si, pendant la durée de la convention collective, 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.

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.

6-11.02

Une fois le traitement fixé selon la clause 6-11.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

6-11.03

En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-11.02, demander au premier arbitre des tribunaux d'arbitrage de désigner un arbitre choisi parmi ceux apparaissant à la clause 9-2.08 afin de se prononcer sur le traitement à attribuer 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).

6-11.04

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

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

ou

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

6-11.05

Sous réserve du présent article, la partie patronale nationale s'engage à ne pas modifier le plan de classification sans consultation préalable de la partie syndicale nationale.

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

ARTICLE 6-12.00 - RAPPEL DE TRAITEMENT

6-12.01

Les taux ou échelles de traitement pour les années 1999 et 2000 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1999 et 1^{er} janvier 2000.

6-12.02

Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1^{er} janvier 1999, la personne salariée a droit à titre de rappel de traitement à la différence entre le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.

6-12.03

La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues aux articles 6-8.00⁽¹⁾ et 6-10.00.

6-12.04

La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à la clause 7-9.05 et ce, depuis le 1^{er} janvier 1999, 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 7-9.00, selon le cas, prévu à la convention collective 1995-1998.

6-12.05

La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective 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^{er} janvier 1999 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 l'entrée en vigueur de la convention collective.

6-12.06

Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application du présent article pour les années 1999 et 2000 sont payables dans les soixante (60) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective. Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

(1) Pour la prime de nuit, un montant rétroactif est calculé selon les dispositions prévues à la clause 6-12.02 et ce, jusqu'à la signature de la convention collective. Un montant rétroactif, en vertu de la nouvelle disposition de la prime de nuit, sera calculé entre le moment de la signature de la convention collective et celui où la nouvelle échelle ou le nouveau taux de traitement est appliqué.

6-12.07

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 6-12.05.

6-12.08

Le versement du traitement découlant de l'application de la clause 6-9.02 débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

Annexe J	-	Octroi d'un montant minimal affecté à la formation et au perfectionnement dans certains établissements	200
Annexe K	-	Lettre d'entente relative au délai pour soumettre un grief à compter de la signature de la convention collective	201
Annexe L	-	Conditions de travail du personnel saisonnier assumant des tâches pour les programmes de camp de jour du Collège Montmorency	202
Annexe M	-	Annexe particulière concernant les personnes salariées du Cégep régional de Lanaudière	222
Annexe N	-	Lettre d'entente concernant la sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières à temps partiel	223
Annexe O	-	Création de postes à temps partiel sur une base annuelle	224
Annexe P	-	Lettre d'entente concernant le travail à forfait	225
Annexe Q	-	Lettre d'entente concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire 7-13.22 et 7-13.23	226
Annexe R	-	Lettre d'intention relative aux taxes municipales reliées au local du Syndicat	230
Annexe S	-	Équité salariale - Lettre d'entente intervenue entre la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et le gouvernement du Québec	231
Annexe T	-	Lettre d'entente no 1	234
Annexe U	-	Effet du régime fédéral d'assurance-emploi ou de la Loi sur les normes du travail sur les droits parentaux	238
Annexe V	-	Droits parentaux	239
Annexe W	-	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales	240
Annexe X	-	Mesure transitoire	241
Annexe Y	-	Liste des organismes dont la loi prévoit au 4 février 2000 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement	242
Annexe Z	-	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	244
Annexe AA	-	Lettre d'entente sur l'équité salariale	261
Annexe BB	-	Annexe relative à l'intégration dans le plan de classification	262
Annexe CC	-	Plan de classification	263

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 7-1.00 - HEURES DE TRAVAIL

7-1.01

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

Le nombre normal d'heures de travail pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C » est de trente-huit heures et soixante-quinze centièmes (38,75) par semaine à raison de sept heures et soixante-quinze centièmes (7,75) par jour.

7-1.02

Les personnes salariées dont la fonction exige une disponibilité continue sur les lieux du travail bénéficient d'une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée à l'intérieur de leur horaire de travail pour prendre leur repas.

7-1.03

Toute personne salariée a droit à une pause de quinze (15) minutes payées par demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail.

ARTICLE 7-2.00 - HORAIRES DE TRAVAIL

7-2.01

La semaine normale de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.

7-2.02

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.

Cette période se situe vers le milieu du quart de travail de la personne salariée.

7-2.03

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

a) Changement d'horaire en début de session

Lorsque le Collège veut changer l'horaire d'une personne salariée, il consulte le Syndicat dans le cadre du CRT.

De même, lorsque le Collège veut changer l'horaire de travail de plusieurs personnes salariées exerçant la même fonction dans un service ou département, il procède à ces changements d'horaires en tenant compte de l'ancienneté des personnes salariées visées ainsi que des exigences normales des postes concernés.

b) Changement d'horaire en cours de session

L'horaire de travail de la personne salariée ne peut être changé qu'après entente entre la personne salariée et le Collège, et après consultation avec le Syndicat si la demande de changement d'horaire est faite par le Collège.

De même, lorsque le Collège veut changer l'horaire de travail de plusieurs personnes salariées exerçant la même fonction dans un service ou département, il doit y avoir entente avec le Syndicat. Le changement d'horaire se fait en tenant compte de l'ancienneté des personnes salariées visées ainsi que des exigences normales des postes concernés.

7-2.04

a) Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la ou les personnes salariées concernées et le Syndicat.

b) On entend par horaire brisé un horaire dont la continuité est interrompue par des périodes autres que celles des repas et des pauses.

7-2.05

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour déterminer un horaire flexible pour autant que cet horaire respecte, sur une base annuelle :

- le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01 dans le cas des personnes salariées à temps complet,

ou

- le nombre d'heures par semaine prévu à l'engagement dans le cas des personnes salariées à temps partiel.

Cet horaire flexible devient les heures normales de travail pour les personnes salariées concernées.

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 normales, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail telles qu'elles sont définies aux clauses 7-1.01 et 7-2.01, 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 normale ou une semaine normale de travail telle qu'elle est 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 le travail pour lequel 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 pourront 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, et être accordé selon l'ordre d'ancienneté.

À défaut d'entente, le choix devra 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

Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, il est payé à la période de paie qui suit celle pendant laquelle le travail a été fait.

ARTICLE 7-4.00 - QUANTA DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7-4.01

Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci est rémunéré si la personne salariée en fait la demande; cette demande doit être formulée au Collège selon la procédure en vigueur.

7-4.02

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 7-7.02. Le travail effectué la deuxième journée de congé hebdomadaire est également compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé.

7-4.03

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 %).

7-4.04

Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, les taux prévus aux clauses 7-4.02 ou 7-4.03 s'appliquent.

ARTICLE 7-5.00 - QUANTA DE VACANCES

7-5.01

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^{er} juin.

7-5.02

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^{er} juin.

7-5.03

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^{er} juin.

7-5.04

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^{er} juin.

7-5.05

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^{er} juin.

7-5.06

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^{er} juin.

7-5.07

La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} juin, bénéficie d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) de vacances payées par mois d'ancienneté.

7-5.08

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 à ses ayants droit.

7-5.09

Si un jour férié et payé 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.

7-5.10

La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

7-5.11

Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite relativement aux cent vingt (120) premières journées ouvrables d'invalidité par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (vingt (20) semaines), durant un congé pour adoption (dix (10) semaines), durant un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquels la personne salariée reçoit des prestations parentales d'assurance-emploi, durant un retrait préventif ou durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, l'exemption de cent vingt (120) jours ouvrables d'invalidité ne peut être utilisée qu'une seule fois en regard d'une même période d'invalidité s'étalant sur plus d'une année.

TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où la personne salariée n'a pas eu droit au traitement

Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté.

			10 jrs ouvrables	15jrs	20jrs	21jrs	22jrs	23jrs	24jrs	25jrs
½	à	10	0	0	0	0	0	0	0	0
10½	à	22	½	1	1½	1½	1½	1½	1½	1½
22½	à	32	1	2	2½	2½	2½	2½	2½	3
32½	à	44	1½	2½	3	3	3	3	3	3½
44½	à	54	2	3	4	4	4	4½	4½	5
54½	à	66	2½	4	5	5	5½	5½	5½	6
66½	à	76	3	4½	6	6	6½	6½	7	7½
76½	à	88	3½	5	6½	6½	7	7½	7½	8
88½	à	98	4	5½	7	7	7½	8	8½	9
98½	à	110	4½	6	8	8	8½	9	9½	10
110½	à	120	5	6½	9	9½	10	10½	11	11½
120½	à	132	5½	7	10	10½	11	11½	12	12½
132½	à	142	6	8	11	11½	12	12½	13	14
142½	à	154	6½	8½	11½	12	12½	12½	13	14½
154½	à	164	7	9	12	12½	13	14	14½	15½
164½	à	176	7½	10	13	13½	14½	15	16	16½
176½	à	186	8	11	14	14½	15½	16	17	18
186½	à	198	8½	11	15	15½	16½	17½	18	19
198½	à	208	9	12	16	16½	17½	18½	19½	20½
208½	à	220	9½	12½	16½	17	18	19	20	21
220½	à	230	10	13	17	18	19	20	21	22
230½	à	242	10	14	18	19	20	21	22	23
242½	à	252	10	14½	19	20	21	22	23	24
252½	à	264	10	15	20	21	22	23	24	25

La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté 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 dudit mois.

7-5.12

Pour la personne salariée à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1^{er} juin de chaque année. La rémunération de ladite durée de vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 1^{er} juin.

ARTICLE 7-6.00 - VACANCES

7-6.01

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 entente entre le Collège et la personne salariée.

7-6.02

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1^{er} avril et le 1^{er} mai de chaque année. 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 avec le 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^{er} mai.

7-6.03

La personne salariée incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité ou de paternité, accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu avant le début de ses vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

Dans le cas d'une hospitalisation (minimum de trois (3) jours 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.

Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités prévues à la clause 7-6.02.

7-6.04

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 pourront convenir de fermer le collège pour la période de vacances.

7-6.05

La conversion des jours de congés de maladie monnayables prévue au paragraphe d) de la clause 7-14.40 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 congés de maladie convertis aux fins de vacances sont monnayables au taux applicable le 30 juin précédent ou transférés dans sa banque de jours de congés de maladie non-monnayables selon les termes du paragraphe c) de la clause 7-14.40.

7-6.06

La personne salariée qui est rappelée au travail pendant ses vacances, est rémunérée à deux cents pour cent (200 %) en plus de voir ses heures de vacances reportées.

ARTICLE 7-7.00 - QUANTA DES JOURS FÉRIÉS

7-7.01

Toute personne salariée bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés et payés.

7-7.02

La personne salariée dont la fonction habituelle comporte de travailler à l'occasion de l'un des jours fixés reçoit, après entente, un jour de congé en remplacement. À défaut d'entente, ce jour férié est rémunéré 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.

7-7.03

Dans le cas où un jour férié survient durant 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 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 7-8.00 - JOURS FÉRIÉS

7-8.01

Le choix des jours fériés et payés prévus à la clause 7-7.01 est fait au début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation du CRT et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations et des lois.

7-8.02

La fixation de la date du jour de congé prévu à la clause 7-7.02 se fait par entente entre la personne salariée et le Collège.

ARTICLE 7-9.00 - DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

7-9.01

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

7-9.02

Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule ou un seul des deux (2) conjoints⁽¹⁾, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou l'autre conjoint est également personne salariée des secteurs public ou parapublic.

7-9.03

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

7-9.03A

Le traitement hebdomadaire de base⁽²⁾, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

7-9.04

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

7-9.05

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-9.08, doivent être consécutives.

(1) Tel que défini à la clause 1-1.04 de la convention collective.

(2) 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 de même que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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 7-9.10 et 7-9.11, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

7-9.06

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

7-9.07

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

7-9.08

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

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

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

7-9.09

Pour obtenir le congé de maternité, 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 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.

Cas admissibles à l'assurance-emploi

7-9.10

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁽¹⁾ et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi,

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

reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 7-9.13 :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁽¹⁾ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une 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 régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 7-9.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la 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 DRHC.

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait 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 DRHC, l'indemnité complémentaire prévue au premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

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

7-9.10A

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 7-9.08, 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.

(1) 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 d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

7-9.10B

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la 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 d'assurance-emploi, 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.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

7-9.11

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

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif suivant :

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

La 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'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;
- ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

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

7-9.12

Dans les cas prévus aux clauses 7-9.10 et 7-9.11 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement 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^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC au Collège au moyen d'un relevé mécanographique;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) des régions régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement (annexe « Y »), 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 requises en vertu des clauses 7-9.10 et 7-9.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait 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 de maternité.

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 de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-9.19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-9.04;

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

Par la suite, lorsque la personne salariée est réintégrée dans son poste, le tout conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des clauses 7-9.10 ou 7-9.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-9.10 ou 7-9.11, selon le cas.

7-9.13

L'allocation de congé de maternité⁽¹⁾ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 7-9.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 7-9.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

7-9.14

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 7-9.15 de la présente section, 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;
- 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 collective 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 son Collège de la date du report.

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

7-9.15

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, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement.

7-9.16

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. 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.

7-9.17

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) 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 7-9.30.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est présumée 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 considérée avoir démissionné.

7-9.18

Au retour du congé de maternité, 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 collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), 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, 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 de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

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

Affectation provisoire et congé spécial

7-9.19

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 et sous réserve des dispositions de la convention collective, 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 le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Collège, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la fonction.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

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.

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 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 prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le

remboursement se fait selon les modalités prévues à la clause 10-5.01. 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, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La personne salariée qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. Le Collège doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, la fonction de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée ($\frac{1}{2}$) le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, le Collège l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

7-9.19A

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 huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

7-9.20

Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 7-9.19A, 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 ($\frac{1}{2}$).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.14, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.18 de la section II. La personne salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 7-9.19A peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

7-9.21

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

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

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

7-9.22

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

7-9.23

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

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

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

7-9.24

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 7-9.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement du traitement applicable est à la semaine.

Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe d) de la clause 7-9.12.

7-9.25

La personne salariée bénéficie, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une

durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un 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. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

7-9.26

Le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-9.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 7-9.30.

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

Toutefois, si, à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 7-9.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 7-9.25, et elle rembourse cette indemnité selon les dispositions prévues à la clause 10-5.01.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

7-9.27

La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité ou de paternité, ou en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

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.

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

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

- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

La 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 du secteur public, 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) de la clause 7-9.27 qui précède 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. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

7-9.28

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 la totalité des primes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes 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 également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

7-9.28A

Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, 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.

7-9.29

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 pour adoption, selon le cas.

7-9.29A

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

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, 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 de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

7-9.29B

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 socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités de la prise de ce congé sont établies par entente entre la personne salariée et le Collège. Le Collège transmet au Syndicat copie d'une telle entente.

7-9.29C Congés pour responsabilités parentales

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint, et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés-maladie de la personne salariée ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée ($\frac{1}{2}$).

Dispositions diverses

7-9.30

Les congés visés à la clause 7-9.22, au premier alinéa de la clause 7-9.25 et au premier alinéa de la clause 7-9.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. 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. La personne salariée et le Collège peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

7-9.31

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration 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 pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 7-9.30.

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 considérée avoir démissionné.

7-9.32

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 de ce congé. À défaut de quoi, 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, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

7-9.33

La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.14, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.18 de la section II.

7-9.34

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent

(95 %) de la somme constituée par son traitement hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

ARTICLE 7-10.00 - CONGÉS SPÉCIAUX

7-10.01

La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance-traitement ou 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 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère et sœur : le jour du mariage;
- 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) lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle;
- h) 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;
- i) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale compétente.

7-10.02

Dans les cas visés aux paragraphes b), d) et f) de la clause 7-10.01, 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-vingt (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

7-10.03

Dans tous les cas la personne salariée doit prévenir sa 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.

7-10.04

La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin 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 juré, 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.

7-10.05

La personne salariée qui en fait la demande au Collège sur la formule prescrite 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 la formule remise par la personne salariée au Collège.

7-10.06

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 congés de maladie non-monnayables de la personne salariée. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la personne salariée serait nul, ces absences sont sans traitement.

7-10.07

La personne salariée qui en fait la demande peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où elle subit des examens officiels d'admission dans un établissement de formation reconnu par le Ministère.

ARTICLE 7-11.00 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

7-11.01

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement. S'il s'agit d'un congé d'une durée supérieure à trente (30) jours, le Collège doit consulter le CRT. Dans le cas d'un congé sans traitement de trente (30) jours et moins, le Syndicat doit être informé de la demande ainsi que de la réponse du Collège.

7-11.02

La durée d'un tel 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 ou perfectionnement, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études ou de perfectionnement, pour autant que la personne salariée fournisse d'année en année une preuve satisfaisante démontrant que ce programme a été réellement suivi.

À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études ou perfectionnement prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement en vertu de la clause 7-11.01 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.

7-11.03

La personne salariée qui a acquis la sécurité d'emploi bénéficie, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année. Un tel congé doit être en fonction du nombre d'heures régulières du poste qu'elle détient et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.

7-11.04

À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. 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 collective, auquel cas la personne salariée informe immédiatement le Collège du motif de son absence.

7-11.05

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 qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

À défaut par la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer auxdits régimes à compter du début du congé.

7-11.06

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 7-12.00 - CONGÉ POUR UNE CHARGE PUBLIQUE

7-12.01

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.

7-12.02

Sur 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.

7-12.03

La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre 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 des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

7-12.04

La personne salariée élue à une élection provinciale, fédérale ou municipale bénéficie après avoir avisé le Collège d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité.

7-12.05

La personne salariée élue à une élection provinciale, fédérale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait 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.

7-12.06

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 ou d'un conseil régional créé par le Gouvernement bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

7-12.07

Le Collège reconnaît à une 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.

Sur demande écrite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée obtient du Collège un congé sans traitement pour la durée du mandat d'une telle commission.

À la fin de son mandat, la personne salariée ainsi libérée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00 avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis et ce, après en avoir avisé par écrit le Collège au moins trente (30) jours avant son retour.

7-12.08

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.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer le présent article.

ARTICLE 7-13.00 - CONGÉS FAVORISANT L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

A) Conditions d'application

7-13.01

Le Collège convient de la mise en place de mesures favorisant l'aménagement du temps de travail.

7-13.02

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent à la personne salariée régulière.

Cependant, dans les cas prévus à B) et E), la prise du congé ne peut se faire qu'à la fin du régime avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise par la personne salariée.

Le Collège informe le Syndicat de toute demande de congé refusée.

B) Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

7-13.03

La personne salariée peut obtenir, après entente, un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Toutefois, dans le cas où la prise de congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une personne salariée de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre à la personne salariée de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

7-13.04

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

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

7-13.05

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 aux clauses 7-13.16, 7-13.19, 7-13.20. Néanmoins, le congé doit débuter 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.

7-13.06

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.

7-13.07

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.

7-13.08

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.

7-13.09

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à l'article 7-9.00, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

7-13.10

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 :

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que 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.

7-13.11

Au cours de la période de congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

7-13.12

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.

7-13.13

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

7-13.14

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une 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.

7-13.15

Lorsque 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 7-13.10;
- 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 7-13.10. 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. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cents pour cent (200 %) RREGOP, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

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

7-13.16

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 une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-13.15 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Lorsque 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.

7-13.17

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 7-13.15 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 la cotisation du régime de retraite.

7-13.18

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 7-13.15 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation du régime de retraite.

7-13.19

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 collective 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 et se termine avant 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.

d) 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 la cotisation du régime de retraite.

e) Dans les cas prévus aux paragraphes b), c) et d) qui précèdent, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :

à compter du début du quatrième (4^e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12^e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de la personne salariée est basée sur le traitement prévu au régime.

f) 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) sans être assujéti à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

7-13.20

Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-emploi est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la personne 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. Les montants ainsi remboursés sont assujéttis à la cotisation du régime de retraite.

7-13.21

Lorsque la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1^{re}) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

C) Réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire

7-13.22

Une personne salariée peut, après entente avec le Collège, réduire son nombre d'heures de travail par semaine. Cependant, une telle réduction est provisoire et pour une durée déterminée.

7-13.23

A moins d'entente conformément aux dispositions de l'annexe « Q », durant toute la période de réduction du temps de travail, le Collège applique à la personne salariée visée les conditions de travail applicables à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui bénéficie d'une telle mesure conserve son statut, aux fins de la sécurité d'emploi.

D) Préretraite graduelle

7-13.24

La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congés de maladie monnayables prévue à la clause 7-14.44 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 normale de travail et combler la différence de traitement en utilisant sa banque de jours de congés 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 arrêtées entre la personne salariée et le Collège.

E) Congé sans traitement avec étalement du traitement

7-13.25

Une personne salariée, peut après entente avec le Collège, bénéficier d'un congé sans traitement de moins d'un (1) an avec étalement du traitement.

7-13.26

La durée et les modalités d'un tel congé sont déterminées après entente entre le Collège et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé voit son traitement résiduel étalé sur toute l'année.

Durant un tel congé, la personne salariée bénéficie des droits prévus à l'article 7-11.00 pour les congés sans traitement.

F) Réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles

7-13.27

La personne salariée peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 7-5.00 en réduisant de 1,93 % le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir l'année suivante.

Durant une telle période de vacances, la personne salariée bénéficie des droits prévus à l'article 7-6.00 pour les vacances.

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 participait pas au programme, dans la mesure où la personne salariée verse sa contribution.

G) Retraite progressive

7-13.28

La personne salariée peut après entente obtenir une retraite progressive.

7-13.29

Est admissible au programme de retraite progressive toute 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 40 % de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi ⁽³⁾;
- 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.

7-13.30

La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins 60 jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

- a) la durée, laquelle peut varier entre 12 et 60 mois;
- b) le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à 40 % des heures prévues pour sa classe d'emploi.

7-13.31

Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine 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.

⁽³⁾ Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures de travail prévue pour sa classe d'emploi, sur une base annuelle.

7-13.32

La personne salariée qui a accumulé une caisse de jours de congé maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

7-13.33

Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

7-13.34

La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

7-13.35

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.

7-13.36

Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base de temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.

7-13.37

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme, 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.

7-13.38

Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance-traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.

7-13.39

Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée, bénéficiant de la sécurité d'emploi, a droit aux avantages liés à son poste d'origine et continue de participer au programme. Le cas échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

7-13.40

Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :

- a) la retraite;

- b) le décès;
- c) la démission;
- d) le désistement avec le consentement du Collège;
- e) la mise à pied;
- f) le congédiement;
- g) la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-13.39.

7-13.41

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.

7-13.42

Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

7-13.43

Sauf stipulation à l'effet contraire prévue au programme, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est considérée comme une personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 7-14.00 - RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

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 d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite.

- a) la personne salariée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet : le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la personne salariée concernée, 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 ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, tel qu'il est défini ci-après :

- a) Conjoint : celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent ou de même sexe qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, ou par le fait, pour une personne non mariée de résider en permanence avec une personne non mariée qui sont père et mère d'un même enfant. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'une union de fait.
- b) Enfant à charge : un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou les deux, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié 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, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance 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-médicament (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 la sécurité du revenu et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

7-14.03

a) Invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne 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 du médecin, liée au planning familial.

b) Réadaptation (retour progressif)

Une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir soumis 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 peut débuter avant la treizième (13^e) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des cent quatre (104) semaines de prestations prévues à la clause 7-14.29.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit, d'une part, le traitement pour le travail effectué et, d'autre part, les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

Cette personne salariée 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 cinq (5) jours⁽¹⁾ 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 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.

⁽¹⁾ Lire « quinze (15) » jours au lieu de « cinq (5) jours » si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois.

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

a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention collective 1995-1998 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 1995-1998.

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

b) Les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévus au présent article s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective 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 Développement des ressources humaines Canada (DRHC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

II - Comité paritaire

7-14.08

À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'œuvre dès sa formation.

7-14.09

Le Comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la ou le Juge en chef du Tribunal du travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

7-14.10

La partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours

de chacune des parties nationales, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du Comité ou de sa présidente ou son président devant un tribunal d'arbitrage.

7-14.11

Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en distribuant aux personnes assurées l'information disponible et pertinente.

Cependant, la partie syndicale dégage le Collège de toute responsabilité civile en ce qui concerne les régimes d'assurances complémentaires.

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

7-14.12

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

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

7-14.13

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

7-14.14

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

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

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

7-14.15

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

7-14.16

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

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

7-14.17

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

7-14.18

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du Comité, frais ou dépenses 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 de fonctionnement du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux personnes participantes selon la formule déterminée par le comité.

7-14.19

Les membres du comité paritaire peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais le Collège leur verse néanmoins leur traitement régulier.

III - Régime uniforme d'assurance-vie

7-14.20

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 6 400 \$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.

7-14.21

La personne salariée qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, 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.

IV - Régime de base d'assurance-maladie

7-14.22

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

7-14.23

A) 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 : 60 \$ par année;
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : 24 \$ par année;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie;

B) Le Collège doit payer, au prorata de sa participation du régime de base d'assurance-maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

7-14.24

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 60 \$ et 24 \$ seront diminués des deux tiers (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 paritaire détermine cette protection supplémentaire.

7-14.25

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

7-14.26

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.

7-14.27

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 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.

7-14.28

- a) Il est loisible au Comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des personnes retraitées sans contribution du Collège et pourvu que :
 - la cotisation des personnes salariés pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées,
 - les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées soit clairement identifiée comme telle;
- b) La conjointe ou le conjoint d'une personne salariée décédée peut continuer de bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie de base pour les survivants en payant les parts employé/employeur, dans la mesure où la police maîtresse le permet.

V - Assurance-traitement

7-14.29

Sous réserve des dispositions des présentes, 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 congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalant 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 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 congés de maladie à moins que la personne salariée ne soit couverte par un régime complémentaire et collectif d'assurance-invalidité de longue durée.

7-14.30

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.29 est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant le cas échéant les primes de disparités régionales.

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

7-14.31

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-14.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de la personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

7-14.32

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec, 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 7-14.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi (impôts, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la

prestation reçue de la Société de l'assurance-automobile du Québec; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention collective.

7-14.33

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente;
- b) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.29 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 et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne 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 collective. 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 formules pour permettre un tel remboursement;

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

une telle 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 Régime d'assurance-emploi et aux Régimes de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

7-14.34

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.

7-14.35

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

7-14.36

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

7-14.37

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé 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, dans le cas où la prestation prévue à une Loi est accordée rétroactivement, la personne salariée est tenue de rembourser le Collège pour le montant concerné.

7-14.38

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne 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 ce troisième (3^e) médecin sont finales.

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.

7-14.39

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 de règlement des griefs et d'arbitrage.

7-14.40

- a) Le cas échéant, le 1^{er} 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 congés 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 collective et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Un tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première (1^{re}) 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 congés de maladie non-monnayables.
- c) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin la totalité ou une partie du solde de ces sept (7) jours, lesquels deviennent non-monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.
- d) 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 paragraphe a) 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 7-6.05 soient

respectées.

7-14.41

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service⁽¹⁾.

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 la clause 7-14.40 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service⁽¹⁾.

Aux fins de l'application de la présente clause, le congé de maternité (clause 7-9.05) et les congés prévus aux clauses 7-9.15 et 7-9.22 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modalités différentes aux fins d'application de la présente clause.

7-14.42

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

7-14.43

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 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 avantages prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

7-14.44

La personne salariée qui bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1^{er} 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^{er} janvier 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1^{er} 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 congés de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure.

⁽¹⁾ Un mois de service complet signifie un mois au cours duquel la personne salariée a travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

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

7-14.45

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1^{er} janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1^{er} janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir : en cas de préretraite graduelle conformément à la clause 7-13.24, en cas de congé parental prévu à l'article 7-9.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.29. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congés de maladie non-monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.29.

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 1^{er} janvier 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

7-14.46

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 collective.

7-14.47

Les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée au 1^{er} avril 1983 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.40 de la convention collective.
2. Après épuisement des jours mentionnés en 1, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.46.
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1 et 2, les jours non-monnayables au crédit de la personne salariée.

ARTICLE 7-15.00 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

7-15.01

- a) En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.
- b) Le Syndicat coopère à cette fin.

7-15.02

Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à l'hôpital.

7-15.03

Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa 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.

7-15.04

La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'exercice de son travail.

ARTICLE 7-16.00 - COSTUMES ET UNIFORMES

7-16.01

Le Collège fournit gratuitement aux personnes salariées et entretient à ses frais tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, ainsi que tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leur travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les montures et les verres de sécurité ajustés, etc.

Si en raison de l'hygiène, de la santé ou de la sécurité de la personne salariée ainsi que de la nature spécifique de son travail, 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.

7-16.02

Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-16.01 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. Les chaussures fournies par le Collège sont individuelles.

7-16.03

Aucune personne salariée n'est tenue de fournir les outils nécessaires à l'exercice de son travail.

ARTICLE 7-17.00 - CAISSE D'ÉCONOMIE

7-17.01

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, caisse populaire, banque à charte, Fondation ou Bâtirente, à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimale de six (6) mois.

7-17.02

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

Un mois avant que la première retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir en main un formulaire signé par la personne salariée et spécifiant toutes informations pertinentes.

7-17.03

Les sommes retenues sont remises à la caisse d'économie, caisse populaire, banque à charte, Fondation ou Bâtirente au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.

7-17.04

En ce qui concerne les sommes versées par les personnes salariées, soit à Fondation, soit à Bâtirente ou aux deux, le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, comme il est possible à la réglementation fiscale.

ARTICLE 7-18.00 - RESPONSABILITÉ CIVILE

7-18.01

Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de son travail et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

7-18.02

Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage toute 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 une telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité compensatoire versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

ARTICLE 7-19.00 - ALLOCATION DE DÉPENSES

7-19.01

Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.

Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée et le Collège à l'effet que la personne salariée utilise son automobile, le Collège doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

7-19.02

Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué dans la mesure du possible quinze (15) jours suivant la réclamation mais au plus tard dans les trente (30) jours de celle-ci.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou remplacer le présent article.

ARTICLE 7-20.00 - PERSONNE SALARIÉE HANDICAPÉE

7-20.01

Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec le Syndicat et la personne salariée concernée :

a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée handicapée satisfait auxdites 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.

Le Collège utilise dans la mesure du possible la personne salariée au maximum de ses capacités résiduelles.

Le tout pouvant être soumis à la procédure des griefs s'il y a lieu.

7-20.02

Dans les cas prévus à la clause 7-20.01, le Collège n'a pas l'obligation de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

7-20.03

Dans le cas où la personne salariée handicapée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve le traitement évolutif de sa classe d'emploi.

7-20.04

Dans le cas où la personne salariée déplacée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve sa classe d'emploi et le traitement qui s'y rattache; à la demande du Collège et si elle détient toujours un poste en rétrogradation, cette personne salariée doit reprendre le poste qu'elle occupait avant l'application de la clause 7-20.01 b) advenant le cas où la personne salariée handicapée le quitte.

ARTICLE 7-21.00 - CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET AIDE INTERNATIONALE

7-21.01 Congé pour activités professionnelles

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins dix (10) jours ouvrables, un congé avec traitement pour participer à des activités professionnelles (congrès, colloques, conférences). Ces activités professionnelles doivent être reliées à l'exercice de la fonction de la personne salariée.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer la présente clause.

7-21.02 Congé pour aide internationale

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou du Canada; ou pour exercer une fonction analogue hors du Québec en vertu d'un programme d'échange ou d'aide à l'étranger. Ce congé doit être à temps complet.

7-21.03

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.

7-21.04

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement prévu à la clause 7-21.02 continue de 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 qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

À défaut par la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer auxdits régimes à compter du début du congé.

7-21.05

À son retour, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

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.

À cet effet, le Collège fait profiter ces 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 d'entrée en vigueur de la convention collective vis-à-vis la personne salariée à son emploi et lui permet de terminer les activités de formation ou 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 conformément à l'article 8-3.00.

8-1.04

La personne salariée autorisée par le Collège qui poursuit une activité de formation ou de perfectionnement pendant son horaire normal de travail, reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire normal de travail de cette personne salariée n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la personne salariée et le Collège.

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation reliée à une nouvelle organisation du travail ou à des changements technologiques, cette formation est dispensée sur les heures de travail et est à la charge du Collège.

ARTICLE 8-2.00 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

8-2.01

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées et elles s'engagent à coopérer à cette fin au Comité 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.

8-2.03

Les activités de formation dans le cadre de la clause 8-1.01 s'entendent de toute activité conduisant ou ne conduisant pas 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 perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et qu'un tel avantage n'oblige pas le Collège à organiser les cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

8-2.05

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un Comité 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.

Le rôle de ce comité est :

- a) de revoir ou d'établir une politique 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 transmettre sa décision aux personnes salariées concernées;
- 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.

8-2.06

Le comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

ARTICLE 8-3.00 - MONTANT ALLOUÉ À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT

8-3.01

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement, le Collège dispose ⁽¹⁾ par année contractuelle par personne salariée régulière, d'un montant de soixante (60 \$) dollars dont le tiers est affecté à la formation ou au perfectionnement relié aux changements technologiques et ce, pour la durée de la convention collective.

Cependant, pour les collèges et les établissements situés en région éloignée, le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %), soit quatre-vingt-dix dollars (90 \$). Les collèges et les établissements visés par cette majoration sont les suivants :

- Cégep de Baie-Comeau,
- Centre d'études collégiales de Chibougamau,
- Cégep de la Gaspésie et des Îles,
- Cégep de Sept-Îles.

De même, un montant de soixante dollars (60 \$) ou quatre-vingt-dix dollars (90 \$) selon les cas s'ajoutent pour chaque équivalent temps complet (ETC) des heures occasionnelles travaillées l'année contractuelle précédente.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une répartition différente du montant de soixante (60 \$) dollars ou de quatre-vingt-dix dollars (90 \$) selon le cas.

8-3.02

Le solde du montant prévu à la clause 8-3.01 est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

⁽¹⁾ Voir annexe « J » pour dispositions complémentaires.

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.

9-1.02

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec sa supérieure 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 collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Malgré ce qui précède, le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir pour la personne salariée en période d'essai qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée régulière.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables 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 personnel du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

9-1.04

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire figurant à l'annexe « H » doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief et mentionnant le correctif requis.

9-1.05

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec 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.

Dans le cas où le Collège ne fait pas droit au grief, il fournit ses motifs par écrit. Cependant, ces motifs ne peuvent être utilisés contre le Collège lors de l'arbitrage.

Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en tout temps à compter de la soumission du grief au Collège sans excéder 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 tel amendement de forme est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audience ait lieu à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur les formulaires prévus à l'annexe « H », n'en affecte pas la validité.

9-1.07

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

La personne salariée qui a quitté son emploi conserve le droit de soumettre un grief relatif à toute somme due par le Collège et ce, conformément aux dispositions du présent article.

9-1.09

- a) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent du lieu de discussion des griefs, soit au Comité des relations du travail selon la procédure prévue à l'article 4-2.00, soit au Comité des griefs selon la procédure prévue à la clause 9-1.10.
- b) À la suite de la soumission d'un grief, il est loisible aux parties de se rencontrer pour discuter du grief.

9-1.10 Comité des griefs

- a) Le Comité des griefs est un comité paritaire et permanent regroupant les parties.

Le rôle de ce comité est de discuter des griefs.

- b) Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, 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 déléguées absentes ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.

Il sera loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant extérieur.

- c) Le Comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

- d) La personne salariée, dont le cas est discuté au Comité des griefs, en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le Comité des griefs.
- e) S'il y a entente au niveau du Comité des griefs, les parties sont liées par une telle entente. La personne salariée visée par une telle entente ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'arbitrage et se trouve liée par ladite entente ou règlement.

ARTICLE 9-2.00 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01

- a) Suite au 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 soixante (60) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, donner un avis écrit au Collège et 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.

Le Collège est réputé avoir reçu l'avis d'arbitrage lorsque le Syndicat fait la preuve qu'il lui a donné cet avis dans le délai prescrit.

- b) En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief au premier arbitre. Cet avis, sauf en cas de force majeure, est présenté sur le formulaire figurant à l'annexe « I ». La date de signature du récépissé de la soumission de l'avis d'arbitrage par courrier recommandé ou tout autre moyen électronique tel que prévu à l'article 10-9.00 constitue une preuve servant à calculer les délais.
- c) Dans les trente (30) jours précédant la date de la confection des rôles prévue à la clause 9-2.04, le Syndicat peut aviser par écrit le Collège qu'une demande sera faite à l'effet de désigner une ou un arbitre pour auditionner le grief visé par l'avis. Cet avis est à caractère indicatif et ne peut faire l'objet d'objection préliminaire.

9-2.02

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 au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale concernée 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, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05 afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus à la convention collective.

De plus, après avoir fait la revue des griefs inscrits au rôle, les personnes représentantes des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

9-2.05

Le premier arbitre ou la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les personnes représentantes désignées de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale concernée à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet et sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement trente-cinq (35) jours d'audience répartis entre les mois de septembre à juin inclusivement, à raison d'une moyenne de trois jours et demi (3,5) par mois;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07 ou à la clause 9-2.08 selon le cas;
- c) prévoir, pour chacune des séances d'arbitrage fixée selon l'alinéa a), des griefs pouvant être entendus en lieu et place par l'arbitre en cas de remise d'audience ou d'annulation.

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

Lors de cette réunion, les personnes représentantes des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixée au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, les journées d'audience annulées en raison de remise à la demande de la partie syndicale, de désistement ou de règlement plus de sept (7) jours avant la date prévue d'audience ne sont pas comptabilisés dans les trente-cinq (35) jours d'audience mentionnés à l'alinéa a) de la présente clause.

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 de l'assesseur et de la procureure ou du procureur de leur choix.

9-2.07

Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective, sont décidés par une ou un arbitre unique à moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

MÉNARD, Jean-Guy – 1^{er} arbitre

BEAULIEU, Francine

BLOUIN, Rodrigue

BOISVERT, Marc

CAÏN, Michael
FERLAND, Gilles
FORTIER, François G.
FRUMKIN, Harvey
HAMELIN, François
LADOUCEUR, André
LAVOIE, Jean-Marie
LUSSIER, Jean-Pierre
TOUSIGNANT, Lyse
TREMBLAY, Denis

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

9-2.08

Dans les cas d'un grief de classification tel qu'il est prévu à l'article 6-5.00, l'arbitre est désigné par le premier arbitre ou par la greffière ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

BOISVERT, Marc
FERLAND, Gilles
GUILBERT, Marcel
TOUSIGNANT, Lyse

9-2.09

Dès sa nomination, la première ou le premier arbitre avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant la première ou le premier arbitre, pour la durée de la convention collective, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

9-2.10

Au moins une (1) semaine avant la première (1^{re}) séance d'arbitrage, les parties tiennent une (1) réunion ou une (1) conférence préparatoire (de préférence téléphonique) avec l'arbitre au cours de laquelle les parties présentent et discutent des éléments suivants :

- la liste des documents qui seront déposés;
- le nombre de témoins qui seront entendus;
- la durée prévue de la preuve;
- les admissions;
- les objections préliminaires;
- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audience;
- de toute autre question soulevée par l'arbitre.

9-2.11

Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'arbitre seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de délibéré ni de rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience et qu'elle ou qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré, sauf pour des raisons de force majeure.

9-2.12

L'arbitre décide des griefs conformément à la Loi et aux dispositions de la convention collective; elle ou il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

9-2.13

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de l'une ou l'autre des manières suivantes :

- a) en maintenant la décision du Collège;
- b) en réinstallant la plaignante ou le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'elle ou qu'il a pu gagner ailleurs ou toute indemnité compensatoire qu'elle ou qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

9-2.14

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, la personne salariée qui a soumis le grief n'est pas tenue d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien-fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant 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 plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail.

9-2.15

Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, elle ou il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou qu'il a subis.

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 partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps 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

- a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audience ou de la fin des plaidoiries écrites, 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.

Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

- b) Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.19

- a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe.
- c) 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.
- d) La sentence lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.
- e) Le Greffe expédie aux syndicats du personnel de soutien des collèges affiliés à la CSN les sentences qui portent sur la convention collective et qui s'appliquent au personnel de soutien des collèges affiliés à la CSN.

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 partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

9-2.21

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.

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

9-2.22

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

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseuses ou assesseurs le cas échéant de même qu'à l'autre partie, aux frais de la partie qui a exigé ces services.

9-2.23

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

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

9-2.24

Les frais et honoraires des assesseuses ou assesseurs sont assumés par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

9-2.25

Les frais du Greffe et la rémunération du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.26

Les séances d'arbitrage et les délibérés, s'il y a lieu, se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.27

Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et aux cas de suspension et de congédiement.

ARTICLE 9-3.00 - ARBITRAGE D'INTERPRÉTATION

9-3.01

Les parties nationales peuvent convenir de soumettre à l'arbitrage une mésentente relative à l'interprétation d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale comme suit :

- a) Lorsqu'une partie nationale désire se prévaloir de la présente procédure, elle en informe l'autre partie nationale par écrit, laquelle doit lui signifier son acceptation ou son refus dans un délai de trente (30) jours à compter de la demande.
- b) Lorsque les parties nationales conviennent de procéder à l'arbitrage, elles doivent définir conjointement la mésentente à soumettre à l'arbitrage.
- c) Les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation d'un tribunal composé de trois (3) arbitres, lesquelles ou lesquels doivent être choisis à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.07.
- d) Le tribunal saisi de la mésentente doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre une décision unanime, écrite et motivée.
- e) La décision doit être rendue en conformité avec les lois applicables et ne doit ni modifier, amender ou ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.
- f) À défaut d'entente sur l'un ou l'autre des objets prévus aux paragraphes a), b), c), la demande d'arbitrage est caduque.

9-3.02

La décision rendue par le tribunal est finale et elle lie les parties nationales et locales.

9-3.03

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

ARTICLE 9-4.00 - MÉDIATION ARBITRALE

9-4.01

Malgré les dispositions prévues à l'article 9-2.00, le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour référer des griefs à une médiatrice-arbitre ou à un médiateur-arbitre en donnant un avis au Greffe à cet effet.

9-4.02

Les parties nationales conviennent d'une liste de personnes habilitées à agir comme médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est par la suite choisi par les parties à même cette liste.

9-4.03

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en prend acte et il lie les parties.

9-4.04

À défaut d'un règlement du ou des griefs compris dans la démarche de médiation arbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties préalablement à la médiation arbitrale.

9-4.05

Cette procédure s'applique pour tout groupe d'au moins cinq (5) griefs convenus entre le Collège et le Syndicat.

9-4.06

Les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont assumés par le Greffe.

ARTICLE 9-5.00 - ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

9-5.01

Le Collège et le Syndicat peuvent convenir de référer un grief à l'arbitrage accéléré selon les dispositions suivantes.

9-5.02

Un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties selon lequel le grief est référé à l'arbitrage accéléré est expédié au Greffe et aux parties nationales avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage pour audience.

9-5.03

Dans la mesure du possible et aux fins de l'expérimentation, au moins une (1) journée d'audience par mois sera réservée à l'arbitrage accéléré.

9-5.04

Tout grief porté à l'arbitrage accéléré est traité en priorité, après l'application de la clause 9-2.27 et, chaque journée y consacrée fait partie des jours prévus à la clause 9-2.05a).

9-5.05

La séance d'arbitrage d'un grief ne peut excéder une journée d'audience. Aucun document et aucune jurisprudence ne peuvent être soumis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audience à moins d'entente entre les parties.

9-5.06

Les parties et leur procureur respectif doivent se rencontrer au Collège lors d'une rencontre préparatoire, au moins trente (30) jours avant la date fixée pour l'audience. A cette rencontre, un dossier est constitué pour l'arbitre indiquant notamment comment la preuve sera administrée lors de l'audience, les admissions, les moyens préliminaires, la preuve documentaire.

9-5.07

Les dispositions de la clause 9-5.06 ne peuvent avoir pour effet d'empêcher les parties d'administrer une preuve complète lors de l'audience.

9-5.08

Les objections de fond ou de forme peuvent être retenues sous réserve par l'arbitre. Sauf si les parties y consentent, ces objections ne peuvent interrompre l'enquête.

9-5.09

L'arbitre écrit sa décision dans les quinze (15) jours de la fin de l'audience. Cette décision est motivée sommairement et constitue un cas d'espèce.

9-5.10

Tout grief soumis à l'arbitrage accéléré est décidé par une ou un arbitre unique choisi parmi les personnes prévues à la clause 9-2.07.

ARTICLE 9-6.00 - MISE À JOUR DES GRIEFS

9-6.01

Lors de la réunion prévue à la clause 9-2.05 de la convention collective, la partie syndicale nationale informe l'autre partie de son intention de procéder à la mise à jour du rôle d'arbitrage et au règlement des griefs qui y sont inscrits pour l'une des parties locales qu'elle représente.

9-6.02

Le Greffe fixe une journée de rencontre prise à même les jours prévus à la clause 9-2.05a) afin de procéder à cette opération. Le Greffe fournit aux parties nationales, dans les meilleurs délais, la liste à jour des griefs inscrits au rôle d'arbitrage du Collège.

9-6.03

À la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent pour leur partie respective, une liste des griefs non réglés. Ces griefs sont référés à l'arbitrage accéléré à moins que l'une des parties ne s'y oppose.

9-6.04

Les arbitres prévus à la clause 9-2.07 ont compétence pour entendre et décider conformément aux dispositions des conventions collectives visées.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 10-1.00 - TRAVAIL À FORFAIT

10-1.01

Le Collège pourra donner du travail à forfait pour autant que cela n'occasionne pas de mises à pied et mises en disponibilité parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège ni de réduction du nombre d'heures d'une personne salariée régulière travaillant dans le service concerné.

Le Collège consulte le CRT avant l'octroi et le renouvellement d'un contrat à forfait à caractère continu de quatre (4) mois et plus et transmet au Syndicat copie de ce contrat à forfait dès qu'il est accordé.

Toutefois les contrats octroyés pour la rénovation et la construction des édifices sont exclus de cette consultation obligatoire.

ARTICLE 10-2.00 - MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

10-2.01

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

10-2.02

Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, 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.

10-2.03

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 collective.

ARTICLE 10-3.00 - PUBLICATION

10-3.01

Dans les cent vingt jours (120) jours de la signature de la convention collective, la partie patronale nationale s'engage à publier en français et à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention collective et des annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas des collèges ou campus anglophones, la partie patronale nationale s'engage à fournir, en même temps, une version anglaise du texte légal français de la convention collective à tous les membres du Syndicat.

10-3.02

Les parties nationales conviennent de libérer deux (2) personnes salariées aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention collective. Une telle libération sera d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

10-3.03

Le Collège s'engage à transmettre par écrit à toutes les personnes salariées les nouvelles échelles et taux de traitement indexés, le cas échéant, et ce au plus tard à la date où ceux-ci sont appliqués par le Collège.

ARTICLE 10-4.00 - NON-DISCRIMINATION

10-4.01

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la Loi.

ARTICLE 10-5.00 - ARGENT À RÉCUPÉRER

10-5.01

Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée avec 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 avec le Syndicat, le Collège procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de sept pour cent (7 %) 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^e) jour de la réclamation.

10-5.02

Au cas où 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^e) jour de la date où la somme est due.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer le présent article.

ARTICLE 10-6.00 - ACCÈS À L'ÉGALITÉ

10-6.01

Les parties nationales peuvent s'entendre pour faire des recommandations aux parties concernant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.

10-6.02

La partie patronale nationale s'engage à fournir toutes les données disponibles et pertinentes permettant l'analyse de la situation des hommes et des femmes dans le secteur ainsi que celles sur la population.

ARTICLE 10-7.00 - VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

10-7.01

La violence en milieu de travail consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

10-7.02

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence en milieu de travail constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

10-7.03

Le Collège peut former un comité sur le harcèlement sexuel dont le rôle est :

- a) faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel;
- b) élaborer des moyens appropriés d'information;
- c) élaborer, s'il y a lieu, des mécanismes de recours.

10-7.04

Ce comité sur le harcèlement sexuel peut regrouper du personnel enseignant, des élèves, du personnel professionnel non-enseignant, 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.

ARTICLE 10-8.00 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

10-8.01

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.

10-8.02

En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher une personne salariée d'occuper tout poste de sa classe d'emploi pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.

10-8.03

Au plus tard, le 1^{er} juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1^{er} juillet.

10-8.04

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.

10-8.05

Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-8.03, 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 10-8.04; il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

ARTICLE 10-9.00 - TRANSMISSION DES AVIS ÉCRITS

10-9.01

Aux fins de l'application de la présente convention, l'usage du télécopieur constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. Cela s'applique également dans tous les cas où la convention collective réfère à un mode spécifique de transmission.

ARTICLE 10-10.00 - ANNEXES

10-10.01

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 10-11.00 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

10-11.01

La convention collective est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 30 juin 2002 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation à l'effet contraire.

ANNEXE « A »

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01

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.

1.02

Les allocations prévues ci-après sont payées par le Collège d'origine sur présentation de pièces justificatives. Le Collège d'origine s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03

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 traitement, pour une durée maximale 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 traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

1.04

Le Collège d'origine s'engage à assumer, 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.

1.05

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.

1.06

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le 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.

1.07

Le Collège d'origine paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante (750 \$) dollars à toute personne salariée déplacée tenant logement, ou de deux cent (200 \$) dollars à la personne salariée ne tenant pas logement, à titre d'indemnité compensatoire des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ladite personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition.

1.08

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 maximale de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une indemnité compensatoire. 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.

1.09

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.

1.10

Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) :

- a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier 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 paiement de pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;
- c) le paiement de la taxe de mutation de la ou du propriétaire au coût réel, le cas échéant.

- d) 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, les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

1.11

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 :

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

1.12

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

1.13

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

1.14

Dans le cas où 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.

1.15

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE « B »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

CLASSES : Technicienne ou technicien en audiovisuel
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en information

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	13,75	14,09	14,44	14,80
2	14,30	14,66	15,03	15,41
3	14,78	15,15	15,53	15,92
4	15,33	15,71	16,10	16,50
5	15,87	16,27	16,68	17,10
6	16,45	16,86	17,28	17,71
7	17,00	17,43	17,87	18,32
8	17,68	18,12	18,57	19,03
9	18,35	18,81	19,28	19,76
10	19,02	19,50	19,99	20,49
11	19,70	20,19	20,69	21,21
12	20,43	20,94	21,46	22,00

CLASSES : **Technicienne ou technicien en administration**
 Technicienne ou technicien en arts graphiques

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	14,00	14,35	14,71	15,08
2	14,47	14,83	15,20	15,58
3	15,06	15,44	15,83	16,23
4	15,59	15,98	16,38	16,79
5	16,20	16,61	17,03	17,46
6	16,78	17,20	17,63	18,07
7	17,46	17,90	18,35	18,81
8	18,11	18,56	19,02	19,50
9	18,79	19,26	19,74	20,23
10	19,48	19,97	20,47	20,98
11	20,21	20,72	21,24	21,77
12	21,00	21,53	22,07	22,62

CLASSES : Technicienne ou technicien en électronique
 Technicienne ou technicien en loisirs
 Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
 Technicienne ou technicien en travail social
 Technicienne ou technicien en travaux pratiques

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 (\$)
1	15,13	15,51	15,90	16,30
2	15,60	15,99	16,39	16,80
3	16,09	16,49	16,90	17,32
4	16,59	17,00	17,43	17,87
5	17,12	17,55	17,99	18,44
6	17,63	18,07	18,52	18,98
7	18,18	18,63	19,10	19,58
8	18,75	19,22	19,70	20,19
9	19,33	19,81	20,31	20,82
10	19,92	20,42	20,93	21,45
11	20,55	21,06	21,59	22,13
12	21,18	21,71	22,25	22,81

CLASSE : Technicienne ou technicien breveté d'entretien aéronautique

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 (\$)
1	19,33	19,81	20,31	20,82
2	19,92	20,42	20,93	21,45
3	20,55	21,06	21,59	22,13
4	21,18	21,71	22,25	22,81

CLASSE : Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	14,30	14,66	15,03	15,41
2	14,72	15,09	15,47	15,86
3	15,20	15,58	15,97	16,37
4	15,73	16,12	16,52	16,93
5	16,27	16,68	17,10	17,53
6	16,77	17,19	17,62	18,06
7	17,34	17,77	18,21	18,67
8	17,91	18,36	18,82	19,29
9	18,53	18,99	19,46	19,95
10	18,63	19,10	19,58	20,07
11	19,19	19,67	20,16	20,66

**CLASSES : Technicienne ou technicien en hygiène dentaire
Technicienne ou technicien en informatique**

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	15,82	16,22	16,63	17,05
2	16,37	16,78	17,20	17,63
3	16,88	17,30	17,73	18,17
4	17,45	17,89	18,34	18,80
5	18,02	18,47	18,93	19,40
6	18,59	19,05	19,53	20,02
7	19,20	19,68	20,17	20,67
8	19,83	20,33	20,84	21,36
9	20,49	21,00	21,53	22,07
10	21,15	21,68	22,22	22,78
11	21,84	22,39	22,95	23,52
12	22,56	23,12	23,70	24,29

CLASSE : Technicienne ou technicien en informatique, classe principale

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	18,93	19,40	19,89	20,39
2	19,59	20,08	20,58	21,09
3	20,21	20,72	21,24	21,77
4	20,93	21,45	21,99	22,54
5	21,64	22,18	22,73	23,30
6	22,36	22,92	23,49	24,08
7	23,20	23,78	24,37	24,98
8	24,00	24,60	25,22	25,85
9	24,85	25,47	26,11	26,76

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe II

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe I

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	13,88	14,23	14,59	14,95
2	14,35	14,71	15,08	15,46
3	14,83	15,20	15,58	15,97
4	15,36	15,74	16,13	16,53
5	15,87	16,27	16,68	17,10

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe principale

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	16,20	16,61	17,03	17,46
2	16,68	17,10	17,53	17,97
3	17,23	17,66	18,10	18,55
4	17,80	18,25	18,71	19,18
5	18,35	18,81	19,28	19,76
6	18,86	19,33	19,81	20,31

CLASSE : Apparitrice ou appariteur

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97
5	14,22	14,58	14,94	15,31

CLASSE : Auxiliaire de bureau

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,89	13,21	13,54	13,88

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe II

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe I

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	14,13	14,48	14,84	15,21
2	14,62	14,99	15,36	15,74
3	15,09	15,47	15,86	16,26
4	15,59	15,98	16,38	16,79
5	16,12	16,52	16,93	17,35

CLASSE : Monitrice ou moniteur d'activités sportives

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	13,94	14,29	14,65	15,02
2	14,35	14,71	15,08	15,46
3	14,78	15,15	15,53	15,92
4	15,24	15,62	16,01	16,41
5	15,68	16,07	16,47	16,88
6	16,16	16,56	16,97	17,39
7	16,64	17,06	17,49	17,93
8	17,14	17,57	18,01	18,46
9	17,65	18,09	18,54	19,00
10	18,19	18,64	19,11	19,59
11	18,73	19,20	19,68	20,17

CLASSE : Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	14,08	14,43	14,79	15,16
2	14,64	15,01	15,39	15,77
3	15,26	15,64	16,03	16,43
4	15,89	16,29	16,70	17,12
5	16,54	16,95	17,37	17,80
6	17,23	17,66	18,10	18,55

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	12,96	13,28	13,61
2	13,41	13,75	14,09	14,44
3	13,88	14,23	14,59	14,95
4	14,35	14,71	15,08	15,46
5	14,83	15,20	15,58	15,97
6	15,36	15,74	16,13	16,53
7	15,87	16,27	16,68	17,10

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	15,13	15,51	15,90
2	15,62	16,01	16,41	16,82
3	16,09	16,49	16,90	17,32
4	16,60	17,02	17,45	17,89
5	17,15	17,58	18,02	18,47

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	14,39	14,75	15,12
2	14,91	15,28	15,66	16,05
3	15,44	15,83	16,23	16,64
4	16,04	16,44	16,85	17,27
5	16,61	17,03	17,46	17,90
6	17,24	17,67	18,11	18,56

CLASSE : Projectionniste

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	16,83	17,25	17,68	18,12

CLASSE : Secrétaire, classe II

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,35	13,68	14,02	14,37
3	13,72	14,06	14,41	14,77
4	14,16	14,51	14,87	15,24
5	14,57	14,93	15,30	15,68
6	14,99	15,36	15,74	16,13

CLASSE : Secrétaire, classe I

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	15,14	15,52	15,91	16,31
2	15,60	15,99	16,39	16,80
3	16,09	16,49	16,90	17,32
4	16,59	17,00	17,43	17,87

CLASSE : Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,35	13,68	14,02	14,37
3	13,72	14,06	14,41	14,77
4	14,16	14,51	14,87	15,24
5	14,57	14,93	15,30	15,68
6	14,99	15,36	15,74	16,13

CLASSES D'EMPLOI ABOLIES OU INTÉGRÉES

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification :

Auxiliaire en informatique
Magasinière ou magasinier, classe principale
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale
Secrétaire de direction
Téléphoniste

Elles ne sont maintenues, 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 : Auxiliaire en informatique

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	12,15	12,45	12,76
2	12,42	12,73	13,05	13,38
3	12,72	13,04	13,37	13,70
4	13,09	13,42	13,76	14,10

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe principale

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	16,09	16,49	16,90
2	16,66	17,08	17,51	17,95
3	17,23	17,66	18,10	18,55
4	17,80	18,25	18,71	19,18
5	18,36	18,82	19,29	19,77
6	18,98	19,45	19,94	20,44
7	19,62	20,11	20,61	21,13

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	17,24	17,67	18,11	18,56
2	17,82	18,27	18,73	19,20
3	18,45	18,91	19,38	19,86
4	19,03	19,51	20,00	20,50
5	19,69	20,18	20,68	21,20
6	20,35	20,86	21,38	21,91
7	21,04	21,57	22,11	22,66

CLASSE : Secrétaire de direction

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	13,95	14,30	14,66	15,03
2	14,41	14,77	15,14	15,52
3	14,89	15,26	15,64	16,03
4	15,41	15,80	16,20	16,61
5	15,96	16,36	16,77	17,19

CLASSE : Téléphoniste

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,19	12,49	12,80	13,12
2	12,50	12,81	13,13	13,46
3	12,90	13,22	13,55	13,89
4	13,25	13,58	13,92	14,27

CLASSES D'EMPLOI ABOLIES

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification :

Technicienne ou technicien en médiatique
Technicienne ou technicien en psychométrie

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées détenant une telle classe d'emploi à la date de la signature de la convention collective.

CLASSE : Technicienne ou technicien en médiatique

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	14,00	14,35	14,71	15,08
2	14,47	14,83	15,20	15,58
3	15,06	15,44	15,83	16,23
4	15,59	15,98	16,38	16,79
5	16,20	16,61	17,03	17,46
6	16,78	17,20	17,63	18,07
7	17,46	17,90	18,35	18,81
8	18,11	18,56	19,02	19,50
9	18,79	19,26	19,74	20,23
10	19,48	19,97	20,47	20,98
11	20,21	20,72	21,24	21,77
12	21,00	21,53	22,07	22,62

CLASSE : Technicienne ou technicien en psychométrie

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	13,75	14,09	14,44	14,80
2	14,30	14,66	15,03	15,41
3	14,78	15,15	15,53	15,92
4	15,33	15,71	16,10	16,50
5	15,87	16,27	16,68	17,10
6	16,45	16,86	17,28	17,71
7	17,00	17,43	17,87	18,32
8	17,68	18,12	18,57	19,03
9	18,35	18,81	19,28	19,76
10	19,02	19,50	19,99	20,49
11	19,70	20,19	20,69	21,21
12	20,43	20,94	21,46	22,00

CLASSES D'EMPLOI INTÉGRÉES ET ABOLIES

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification :

Opératrice ou opérateur en informatique, classe I
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées détenant une telle classe d'emploi jusqu'à la date de la signature de la convention collective.

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique, classe I

Échelon	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-05-07 (\$)
1	14,39	14,75
2	14,91	15,28
3	15,44	15,83
4	16,04	16,44
5	16,61	17,03
6	17,24	17,67

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique, classe II

Échelon	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-05-07 (\$)
1	12,96	13,28
2	13,35	13,68
3	13,72	14,06
4	14,16	14,51
5	14,57	14,93
6	14,99	15,36

ANNEXE « C »

TAUX DE TRAITEMENT

CLASSE : **Préposée ou préposé à la sécurité**

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97
5	14,22	14,58	14,94	15,31

<u>Classes</u>	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
Aide domestique	12,89	13,21	13,54	13,88
Aide générale ou aide général de cuisine	13,27	13,60	13,94	14,29
Aide de métiers	14,22	14,58	14,94	15,31
Chef électricienne ou chef électricien	19,19	19,67	20,16	20,66
Concierge de résidence	14,81	15,18	15,56	15,95
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	13,89	14,24	14,60	14,97
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	15,87	16,27	16,68	17,10
Cuisinière ou cuisinier, classe III	15,00	15,38	15,76	16,15
Cuisinière ou cuisinier, classe II	16,59	17,00	17,43	17,87
Cuisinière ou cuisinier, classe I	17,27	17,70	18,14	18,59
Ébéniste	18,05	18,50	18,96	19,43
Électricienne ou électricien	18,05	18,50	18,96	19,43
Jardinière ou jardinier	14,99	15,36	15,74	16,13
Manœuvre	13,57	13,91	14,26	14,62
Menuisière ou menuisier	17,27	17,70	18,14	18,59

<u>Classes</u>	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	17,27	17,70	18,14	18,59
Peintre	16,01	16,41	16,82	17,24
Tuyauteuse ou tuyauteur	18,05	18,50	18,96	19,43

CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes

Classes	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
I	20,73	21,25	21,78	22,32
II	19,75	20,24	20,75	21,27
III	19,75	20,24	20,75	21,27
IV	18,83	19,30	19,78	20,27
V	18,83	19,30	19,78	20,27
VI	18,83	19,30	19,78	20,27
VII	17,99	18,44	18,90	19,37
VIII	17,99	18,44	18,90	19,37
IX	17,99	18,44	18,90	19,37
X	17,17	17,60	18,04	18,49
XI	17,17	17,60	18,04	18,49
XII	17,17	17,60	18,04	18,49
XIII	16,33	16,74	17,16	17,59
XIV	15,96	16,36	16,77	17,19
XV	15,96	16,36	16,77	17,19
XVI	15,23	15,61	16,00	16,40
XVII	15,23	15,61	16,00	16,40
XVIII	14,87	15,24	15,62	16,01
XIX	14,87	15,24	15,62	16,01
XX*	14,22	14,58	14,94	15,31

* Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien

CLASSES D'EMPLOI ABOLIES

La classe d'emploi suivante ne fait plus partie du plan de classification.

Elle n'est maintenue, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées reclassées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

CLASSE : Maître-mécanicienne ou maître-mécanicien en tuyauterie

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
19,19	19,67	20,16	20,66

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification.

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées détenant une telle classe d'emploi à la date de la signature de la convention collective.

CLASSE : Buandière ou buandier

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
13,57	13,91	14,26	14,62

CLASSE : Pâtissière ou pâtissier

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
16,01	16,41	16,82	17,24

ANNEXE « D »

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 :

PERSONNE SALARIÉE ÉLÈVE (TECHNIQUE)

CLASSES : 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 entretien aéronautique
Technicienne ou technicien en hygiène dentaire
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

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
13,75	14,09	14,44	14,80

PERSONNE SALARIÉE ÉLÈVE (PARA-TECHNIQUE)

CLASSES : Apparitrice ou appariteur
Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
Opératrice ou opérateur en informatique
Projectionniste

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
12,89	13,21	13,54	13,88

PERSONNE SALARIÉE ÉLÈVE (ADMINISTRATIVE)

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 d'activités sportives
Secrétaire, classe II
Secrétaire, classe I
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
12,89	13,21	13,54	13,88

PERSONNE SALARIÉE ÉLÈVE (OUVRIÈRE)

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 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 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
13,27	13,60	13,94	14,29

ANNEXE « E »

PRIMES

	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01
Prime de soir :	0,56 \$/h	0,57 \$/h	0,58 \$/h	0,59 \$/h
Prime de nuit (ancien système) :	0,82 \$/h	0,84 \$/h ⁽¹⁾		
Prime de nuit :				
· 0 à 5 ans d'ancienneté		11 % ⁽²⁾	11 %	11 %
· 5 à 10 ans d'ancienneté		12 %	12 %	12 %
· 10 ans et plus d'ancienneté		14 %	14 %	14 %
	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01
Prime de chef d'équipe :	0,73 \$/h	0,75 \$/h	0,77 \$/h	0,79 \$/h

(1) Le taux s'applique jusqu'au jour précédant la date de signature de la convention collective.

(2) Cette prime entre en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective.

ANNEXE « F »

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

Formulaire d'adhésion syndicale

(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom : _____

Adresse : _____

Tél. : _____ Date de naissance : _____

En conformité avec l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention collective, je, soussigné(e), 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 « G »

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

<u>COLLÈGES</u>	<u>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</u>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Saint-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency, Lionel-Groulx
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHE	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Saint-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGÉPS DU SAGUENAY- LAC-SAINT-JEAN	Jonquière, Chicoutimi
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Jonquière, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean

DAWSON	Île de Montréal*, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Champlain (Saint-Lambert), Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD GODIN	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Champlain (Saint-Lambert), Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JONQUIÈRE	Chicoutimi, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Alma
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILLOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, Saint-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert)

MARIE-VICTORIN	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Champlain (Saint-Lambert)
MATANE	-
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
OUTAOUAIS	Heritage
RÉGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Île de Montréal*, Champlain (Saint-Lambert), Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Société d'informatique Bourgchemin
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux Montréal, Maisonneuve
SAINT-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE BOURGCHEMIN	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Saint-Hyacinthe

SOREL-TRACY	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André Laurendeau, Gérald-Godin
VANIER	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Île de Montréal*, Champlain (Saint-Lambert), Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency

*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 François-Xavier-Garneau, Limoilou, Sainte-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain (St.Lawrence)

ANNEXE « H »

FORMULAIRE DE GRIEF

FORMULAIRE DE GRIEF

du grief

Personnel de soutien

Nom du syndicat :

Date de soumission du grief :

Nom et prénom de la personne
salariée :

Adresse personnelle :

Tél. résidence :

Tél. travail :

Nom de l'employeur :

Adresse :

Grief soumis à l'employeur ou à sa personne représentante :

Exposé du grief :

Correctif requis :

Complément annexé Γ

Signature de la personne représentante
syndicale (s'il y a lieu) :

Signature de la personne salariée :

ANNEXE « J »

**OCTROI D'UN MONTANT MINIMAL AFFECTÉ À LA FORMATION ET AU
PERFECTIONNEMENT DANS CERTAINS ÉTABLISSEMENTS**

Aux fins exclusives de l'application de l'article 8-3.00 de la présente convention collective, les établissements ci-après nommés sont considérés comme des collèges :

- . Centre de formation aux mesures d'urgence en mer - Saint-Romuald;
- . Centre de formation collégiale à La Tuque;
- . Centre de Montréal (Éducation des adultes - Institut de marine);
- . Centre de Québec (Éducation des adultes - Institut de marine);
- . Centre d'études collégiales de Carleton;
- . Centre d'études collégiales de Chibougamau;
- . Centre d'études collégiales de Montmagny;
- . Centre d'études collégiales des Îles de la Madeleine;
- . Centre d'études collégiales en Charlevoix;
- . Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean;
- . Centre matapédien d'études collégiales;
- . Centre spécialisé des pêches de Grande-Rivière;
- . Champlain - St.Lawrence;
- . Société d'informatique Bourgchemin;
- . Pavillon Mont-Laurier.

Aux fins de formation et de perfectionnement, ces établissements bénéficient, par année contractuelle et pour les personnes salariées y travaillant, du plus élevé des montants suivants :

1. Le montant établi en application de l'article 8-3.00

ou

2. Un montant de 670,00 \$.

ANNEXE « K »

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU DÉLAI POUR SOUMETTRE UN GRIEF
À COMPTER DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Les parties nationales conviennent que les délais prévus à l'article 9-1.00 pour la soumission d'un grief au Collège en vertu de la convention collective commencent à courir le jour de la remise par le Collège au Syndicat, aux fins de la distribution prévue à la clause 10-3.01, d'un nombre d'exemplaires du texte officiel français et la version anglaise s'il y a lieu, de la convention collective équivalant au nombre des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

ANNEXE « L »

CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL SAISONNIER ASSUMANT DES TÂCHES POUR LES PROGRAMMES DE CAMP DE JOUR DU COLLÈGE MONTMORENCY

La présente annexe constitue la convention collective s'appliquant à ce personnel.

1.0 DÉFINITIONS

1.1 Personne salariée saisonnière

Personne salariée embauchée pour occuper un poste 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», un ou des emplois saisonniers pour les programmes de camp de jour au Collège.

1.2 Emploi saisonnier

Emploi dans une activité des programmes de camp de jour d'une durée maximale de six (6) semaines pour les activités du printemps et de neuf (9) semaines pour les activités d'été :

1. Printemps : approximativement du 10 mai au 20 juin
2. Été : approximativement du 23 juin au 15 août

1.3 Camp de jour

Activités dirigées s'adressant à une clientèle préscolaire, primaire et secondaire.

1.4 Parties

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1.5 Partie patronale nationale

La partie patronale négociante, telle qu'elle est 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).

1.6 Partie syndicale nationale

La partie syndicale négociante, telle qu'elle est 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).

1.7 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 candidate ou le candidat à exercer les tâches de l'emploi postulé.

1.8 Fonction

Les tâches principales et habituelles constituant le travail de la personne salariée.

1.9 Grief

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

1.10 Jours ouvrables

Pour chacune des personnes salariées prise individuellement : les jours de la semaine de travail, tels qu'ils sont définis à l'article sur les heures de travail. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés déterminés par le Collège.

2.0 CHAMP D'APPLICATION

2.1 L'annexe « L » s'applique aux personnes salariées saisonnières travaillant au camp de jour visées par l'accréditation numéro AM950S055.

3.0 BUT DE LA CONVENTION

3.1 Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes;
- 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) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes.

4.0 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

- 4.1 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 aux fins de l'application de la convention collective.
- 4.2 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 collective.

5.0 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES

- 5.1 Les parties reconnaissent les parties nationales aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective 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.
- 5.2 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 collective. 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, deux (2) personnes salariées, membres de l'exécutif du secteur soutien Cégeps (CSN), sont libérées sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ce, pour la durée de la rencontre nationale. Ces deux (2) personnes salariées obtiennent une telle libération après en avoir avisé le service des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant la date prévue pour la rencontre.

6.0 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.1 Toute personne salariée membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 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 collective.
- 6.2 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective et ce, comme condition d'embauche. Le Collège s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat figurant à l'annexe « L 1 », dont copie doit être retournée au Syndicat.

- 6.3** Le Collège n'est pas tenu, indépendamment des clauses 6.1 et 6.2, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminée de ses rangs et ce, pour quelque raison que ce soit.

7.0 COTISATION SYNDICALE

- 7.1** Le Collège prélève sur le traitement et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou d'augmentation à effet rétroactif de chaque personne salariée assujettie à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

- 7.2** Aux fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué au Collège par avis 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.

- 7.3** Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à la clause 7.1 sur chaque versement de la paie. Il fera parvenir au Syndicat, entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

Cet état détaillé comprend le nom et le prénom de la personne salariée, son statut, son numéro matricule le cas échéant, le traitement régulier, le montant sur lequel la déduction est prélevée s'il est distinct, ainsi que le montant des déductions individuelles. Le montant indiqué à titre de traitement régulier exclut les heures supplémentaires et les primes.

- 7.4** Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par la suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une personne salariée.

- 7.5** Le Collège cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où une personne salariée cesse d'être régie par cette convention collective.

8.0 LIBÉRATIONS SYNDICALES LOCALES

- 8.1** Le Collège reconnaît à deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la convention collective. La ou le supérieur immédiat de chaque personne représentante syndicale ou 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.

Dans le cadre des articles 8.0 et 9.0, les deux personnes salariées autorisées par le Syndicat, ainsi que la personne déléguée syndicale peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, avec remboursement du traitement par

le Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues aux articles 8.3 et 9.1. Cependant, la ou le supérieur immédiat doit en être avisé à l'avance, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable.

8.2

- a) 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 collective.
- b) Le Syndicat peut nommer une ou un substitut à la personne déléguée syndicale. En l'absence de la personne déléguée syndicale, la ou le substitut a la même fonction.
- c) Le Syndicat peut nommer une telle personne déléguée et sa ou son substitut pour chaque campus.
- d) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise le service des ressources humaines de la nomination de toute personne déléguée syndicale ou de sa ou son substitut.

8.3

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 ou de l'enquête en vue de la discussion du grief avec le Collège dans le cadre de la clause 16.1.

Elle doit au préalable en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable; elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe et de son absence autorisée;

- c) tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines, pour participer à toute réunion selon la convention collective;
- d) pour toute matière ayant trait à la convention collective, 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 (par subpoena ou à la demande du Tribunal) comme témoin devant un tribunal saisi du règlement d'un litige découlant de l'application de la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre;
- f) toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et, soit la personne déléguée syndicale ou soit une officière ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service des ressources humaines afin de participer aux séances d'arbitrage.

8.4 Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

8.5 Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);
- b) dans le cas de la personne salariée remplaçante de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %).

Toutefois, le Syndicat ne fera aucun remboursement si la personne salariée libérée n'est pas effectivement remplacée.

9.0 LIBÉRATIONS SYNDICALES AU PLAN NATIONAL

9.1 Le Collège autorise un maximum d'une (1) personne déléguée officielle du Syndicat à s'absenter de son travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister aux Congrès ou au Conseil de la Confédération des syndicats nationaux, au Congrès ou au Conseil de la FEESP, au Congrès du conseil central (ou régional) ou aux réunions du secteur soutien Cégeps (CSN).

Une demande écrite doit parvenir au service des ressources humaines au moins dix (10) jours à l'avance et doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

9.2 Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

10.0 RÉUNION ET AFFICHAGE

- 10.1** Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des dépenses particulières supplémentaires.
- 10.2** Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat.
- 10.3** 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 sera déterminé par les parties. Ces tableaux d'affichage peuvent être utilisés par les autres syndicats.
- 10.4** Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en le déposant à leur bureau ou en le faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche.

11.0 MESURES DISCIPLINAIRES

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

Toutefois, si durant le jour ouvrable 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 ladite mesure, le Collège fait parvenir au Syndicat une copie conforme de l'avis adressé à la personne salariée.

- 11.2** Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; cet écrit doit être transmis au Syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose par écrit.
- 11.3** Toute personne salariée qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.
- 11.4** Lorsque le Collège impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.
- 11.5** En cas d'arbitrage, le Collège doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.
- 11.6** Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer 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 des reproches formulés contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être

accompagnée d'une personne représentante syndicale. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Collège informe le Syndicat immédiatement.

11.7 Aucun aveu signé par une personne salariée ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 11.0 ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :

- a) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée devant une personne représentante du Syndicat;
- b) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée en l'absence d'une personne représentante du Syndicat et non dénoncés par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

11.8

- a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, le Collège ne peut remettre à la personne salariée les avantages auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
- b) Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, pour autant que les règlements le permettent et que la personne salariée 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.

11.9 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).

Toute réprimande écrite ou référence à une mesure disciplinaire devenue caduque en vertu de la présente clause doit être retirée du dossier de la personne salariée.

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

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 11.9.

11.11 Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année ou à l'occasion d'un grief, accompagnée d'une personne représentante syndicale si elle le désire.

12.0 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT

12.1 La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date de la signature de la présente annexe. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent. À la suite d'une demande à cet effet par le Syndicat, le Collège s'engage à entreprendre des pourparlers pour favoriser le dépôt de la paie dans une banque ou une caisse populaire.

12.2 Le bordereau du chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- les noms et prénoms de la personne salariée;
- le numéro d'assurance sociale de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le chèque;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les montants cumulatifs.

12.3 Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés, dans la mesure du possible, par chèque distinct. À défaut de chèque distinct, le Collège informe par écrit la personne salariée des montants qui lui sont versés à titre de montant rétroactif, montant forfaitaire ou congés de maladie monnayables.

12.4 Au moment de son départ pour les vacances, la personne salariée reçoit le ou les chèques qu'elle recevrait normalement durant cette période. Ceux-ci doivent être encaissables au moment de son départ.

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

12.6 Le Collège s'engage à indiquer sur les relevés d'impôt le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours d'une année civile.

13.0 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

13.1

- a) En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.
- b) Le Syndicat coopère à cette fin.

13.2 Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à l'hôpital.

13.3 Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa 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.

13.4 La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'exercice de son travail.

14.0 RESPONSABILITÉ CIVILE

14.1 Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de son travail et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

14.2 Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage toute 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 une telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité compensatoire versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

15.0 ALLOCATION DE DÉPENSES

15.1 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.

Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée et le Collège à l'effet que la personne salariée utilise son automobile, le Collège doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

15.2 Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué dans la mesure du possible quinze (15) jours suivant la réclamation mais au plus tard dans les trente (30) jours de celle-ci.

15.3 Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou remplacer le présent article.

16.0 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

16.1 Les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues au chapitre 9 de la présente convention collective de même que les annexes « H », « I » et « K » s'appliquent au personnel régi par la présente annexe.

17.0 TRAVAIL À FORFAIT

17.1 Le Collège pourra donner du travail à forfait pour autant que cela n'occasionne pas de fin d'emploi parmi les personnes salariées saisonnières à l'emploi du Collège ni de réduction du nombre d'heures d'une personne salariée saisonnière. Le Collège transmet au Syndicat copie de tout contrat à forfait d'une durée de quatre (4) mois et plus dès qu'il est accordé.

Le Collège consulte le CRT avant l'octroi et le renouvellement d'un contrat à forfait à caractère continu de quatre (4) mois et plus et transmet au Syndicat copie de ce contrat à forfait dès qu'il est accordé.

Toutefois les contrats octroyés pour la rénovation et la construction des édifices sont exclus de cette consultation obligatoire.

18.0 MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

18.2 Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, 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.

18.3 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 collective.

19.0 NON-DISCRIMINATION

19.1 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la Loi.

20.0 ARGENT À RÉCUPÉRER

- 20.1** Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée avec 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 avec le Syndicat, le Collège procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de sept pour cent (7 %) 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^e) jour de la réclamation.
- 20.2** Au cas où 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^e) jour de la date où la somme est due.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer le présent article.

21.0 VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

- 21.1** La violence en milieu de travail consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.
- 21.2** Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence en milieu de travail constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.
- 21.3** Le Collège peut former un comité sur le harcèlement sexuel dont le rôle est :
- a) faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel;
 - b) élaborer des moyens appropriés d'information;
 - c) élaborer, s'il y a lieu, des mécanismes de recours.
- 21.4** Ce comité sur le harcèlement sexuel peut regrouper du personnel enseignant, des élèves, du personnel professionnel non-enseignant, 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.

22.0 PARTICIPATION

22.1 Information

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) la liste des personnes salariées saisonnières au début de chaque saison;

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;
- l'expérience pertinente reconnue par le Collège;
- le traitement;
- la date de début et de fin de son engagement;
- le numéro de téléphone si la personne salariée saisonnière ne s'y oppose pas;
- l'activité dispensée;

- b) la liste d'ancienneté des personnes salariées saisonnières prévu au point 24.0;
- c) un avis écrit relativement à un départ ou à toute forme de fin d'emploi et une lettre d'engagement où apparaît la fin d'emploi;
- d) la liste des membres des différents comités prévus à la convention, la liste des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif;
- e) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel visé par la convention collective;
- f) les avis disciplinaires;
- g) toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés à a) et d);
- h) à l'embauchage de toute nouvelle personne salariée saisonnière, l'ensemble des renseignements prévus à a). La nouvelle personne salariée saisonnière reçoit également copie des renseignements énumérés à a).

22.2 Comité des relations du travail (CRT)

Le CRT est un comité paritaire permanent regroupant les parties locales. Il est composé de monitrices ou de moniteurs auxquels peuvent s'adjoindre des représentantes ou représentants des personnes salariées de soutien du Collège, s'il en est de disponible.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le CRT se réunit avec diligence.

Le rôle du comité est de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Il sera loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant de l'extérieur.

22.3 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

23.0 DROIT DE RAPPEL

23.1 La personne salariée saisonnière qui était à l'emploi du Collège, à la date de fermeture de la saison correspondante acquiert un droit de rappel pour la même activité. La personne qui veut exercer son droit de rappel doit manifester son intention, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la lettre du Collège. Ce rappel se fait par ordre d'ancienneté, par activité et par saison.

23.2 Lorsqu'un emploi saisonnier n'a pu être comblé après l'application de la clause 23.1, il est alors offert par ancienneté, par activité et par saison à une personne salariée saisonnière qui avait postulé pour l'emploi en cause et dont la candidature a été retenue et qui a acquis un droit de rappel dans la même activité.

23.3 Cependant, la personne salariée saisonnière qui, pour une raison valable n'est plus à l'emploi du Collège lors de la fermeture de la saison d'exploitation conserve son droit de rappel.

23.4 S'il n'y a pas d'emploi saisonnier disponible dans son activité au moment du rappel, la personne salariée saisonnière inscrite sur la liste d'ancienneté, a préséance sur les nouvelles personnes salariées saisonnières pour être embauchée dans une autre activité, si elle répond aux qualifications requises pour l'emploi et aux conditions exigées par le Collège. Il appartient au Collège de démontrer que les conditions sont pertinentes et en relation avec le poste concerné. À ce moment, le Collège leur attribue un rang, compte tenu de leur ancienneté et les informe de la date de début de l'activité.

23.5 À la suite des inscriptions, le Collège contacte par écrit les personnes salariées saisonnières dont l'offre d'emploi est maintenu et confirme le retour au travail par la lettre d'engagement.

23.6 La personne salariée saisonnière est tenue de communiquer au service des ressources humaines tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

23.7 Le droit de rappel se perd de la façon suivante :

- a) la personne salariée saisonnière n'a pas manifesté son intention de se prévaloir du droit de rappel dans le délai prévu à la clause 23.1;
- b) lorsque la personne salariée saisonnière refuse un emploi qui lui est offert ou omet de se présenter au travail après avoir accepté un emploi;
- c) lorsque la personne salariée saisonnière démissionne ou est congédiée;

d) lorsque la personne salariée saisonnière n'est pas rappelée au travail dans les vingt-quatre (24) mois suivant sa fin d'emploi.

23.8 La personne salariée peut suspendre son droit de rappel une seule fois, pour une période maximale de douze (12) mois en avisant le Collège par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la lettre du Collège, prévue à la clause 23.1.

24.0 ANCIENNETÉ

24.1 Aux fins d'application des dispositions de la présente annexe, l'ancienneté des personnes salariées saisonnières débute à compter de la date du premier jour de travail de la saison travaillée.

24.2 L'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées. Elle est affichée et expédiée aux personnes salariées visées par la présente entente avec copie au Syndicat, le 15 janvier de chaque année.

24.3 L'ancienneté d'une personne salariée continue de s'accumuler en fonction de son contrat ou de celui qu'elle aurait eu :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant les congés pour activités syndicales;
- c) durant un congé parental prévu par la Loi;
- d) durant une suspension de la personne salariée;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée saisonnière.

24.4 L'ancienneté se perd selon les dispositions de la clause 23.7.

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

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) lors de mise à pied pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

24.6 Dans les quinze (15) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté, le Syndicat ou toute personne salariée saisonnière peut contester le calcul de son ancienneté. Toutefois, une contestation ne peut avoir pour effet de modifier ou corriger la liste d'ancienneté de la saison correspondante à 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.

25.0 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

25.1 Détermination du traitement à l'engagement

Dès son engagement par le Collège, la personne salariée saisonnière est rémunérée selon le taux de traitement des monitrices et moniteurs de camp de jour tel que déterminé à la clause 29.1.

26.0 HEURES DE TRAVAIL

26.1 Le nombre normal d'heures de travail est de quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour pour la personne salariée saisonnière à temps complet.

26.2 Toute journée complète de travail, de huit (8) heures comprend une demi-heure (½) payée pour le repas, compte tenu que la présence de la personne salariée saisonnière est requise auprès des jeunes pendant cette période.

26.3 Lorsque le nombre d'heures de travail de la personne salariée saisonnière est inférieur au nombre normal d'heures de travail, la personne salariée saisonnière voit les droits et avantages que lui accorde la présente convention collective calculée au prorata des heures travaillées.

26.4 Dans la mesure du possible, le Collège respecte un ratio de douze (12) personnes participantes par personne salariée.

27.0 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

27.1 Tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée saisonnière à temps complet en dehors de ses heures normales de travail, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail, telles qu'elles sont définies à l'article 26.0 est considéré comme du travail supplémentaire.

La personne salariée saisonnière à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée normale ou une semaine normale de travail telle que définie à l'article 26.0.

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

27.3 Le travail supplémentaire est compensé ou rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé.

28.0 PRIMES

28.1 Prime de chef d'équipe

La personne salariée saisonnière qui supervise cinq (5) personnes salariées après avoir été nommée chef d'équipe par le Collège, bénéficie, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emploi, de la prime de chef d'équipe prévue à la clause 29.3, tant et aussi longtemps qu'elle exerce cette responsabilité.

28.2 Prime de surveillance

La personne salariée saisonnière qui agit à titre de surveillante, après avoir été nommée par le Collège, lors d'activités impliquant un coucher à l'extérieur, reçoit la prime de surveillance prévue à la clause 29.3.

28.3 Dans la mesure du possible, lorsque des sorties de vingt-quatre (24) heures sont prévues, elles doivent être spécifiées dans la lettre d'engagement.

29.0 RÉMUNÉRATION

29.1 Taux de traitement

L'échelle de traitement de la personne salariée saisonnière est la suivante :

CLASSE : **Monitrice ou moniteur de camp de jour**

(Taux horaires)

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	1999-01-01 au 1999-06-23 (\$)	1999-06-24 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 (\$)
1	7,75	7,87	7,91	13,21	13,54	13,88
2	8,48	8,61	8,65			
3	9,21	9,35	9,39			
4	9,93	10,08	10,13			
5	10,67	10,83	10,88			
6	11,40	11,57	11,63			

29.2 La personne salariée saisonnière a également droit à huit (8 %) pour cent du traitement brut gagné aux fins de vacances.

De plus, cette personne verra son traitement majoré de onze (11 %) pour cent en

lieu et place des avantages sociaux suivants : vacances et quanta de vacances, jours fériés et quanta des jours fériés, droits parentaux, congés spéciaux, régimes d'assurance-vie, maladie et traitement.

Il est entendu que toute obligation pour une personne salariée d'adhérer à un régime d'assurance devra être entièrement à la charge de la personne salariée.

29.3 Primes

Primes	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
Prime de chef d'équipe	0,72 \$/heure	0,73 \$/heure	0,75 \$/heure	0,77 \$/heure	0,79 \$/heure
Prime de surveillance	6 heures / nuit rémunérées à taux simple				

30.0 PUBLICATION

30.1 Le Collège s'engage à publier en français et à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention collective, à en remettre une copie à chaque personne salariée saisonnière et dix (10) copies au Syndicat local.

ANNEXE « L 1 »

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

Formulaire d'adhésion syndicale

(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom : _____

Adresse : _____

Tél. : _____ Date de naissance : _____

En conformité avec l'article 6.0 (Sécurité syndicale) de la convention collective, je, soussigné(e), 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 « L 2 »

RAPPEL DE TRAITEMENT

01

Les taux ou échelles de traitement pour les années 1999 et 2000 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1999 et 1^{er} janvier 2000.

02

Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1^{er} janvier 1999, la personne salariée a droit à titre de rappel de traitement à la différence entre le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.

03

La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à la clause 29.3.

04

La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective 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^{er} janvier 1999 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 l'entrée en vigueur de la convention collective.

05

Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application de la présente annexe pour les années 1999 et 2000 sont payables dans les soixante (60) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective. Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

06

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 04.

07

Le versement du traitement découlant de l'application de l'article 29.0 débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

ANNEXE « M »

**ANNEXE PARTICULIÈRE CONCERNANT LES PERSONNES
SALARIÉES DU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE**

La présente convention collective est modifiée, relativement aux personnes salariées du Cégep régional de Lanaudière, de la façon suivante :

1. Jusqu'au 1^{er} juillet 2000, s'il y a affichage pour combler de nouveaux postes ou des postes vacants soit au Siège social, soit dans un collège constituant autre que le Cégep régional de Lanaudière à Joliette et le Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption, le choix des personnes candidates se fait selon les dispositions de l'article 5-2.00 de la convention collective, mais uniquement pour les personnes salariées du Cégep régional de Lanaudière.

Si aucune personne salariée du Cégep régional de Lanaudière n'est choisie pour combler le poste, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

2. Jusqu'au 1^{er} juillet 2000, s'il y a affichage pour combler de nouveaux postes ou des postes vacants au Cégep régional de Lanaudière à Joliette ou au Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption, le choix des personnes candidates se fait selon les dispositions de l'article 5-2.00 de la convention collective, mais uniquement pour les personnes salariées régulières de l'accréditation concernée.

Si aucune personne salariée n'est choisie pour combler le poste, les dispositions de l'article 5-2.00 de la convention collective s'appliquent mais uniquement pour les personnes salariées du Cégep régional de Lanaudière.

Si aucune personne salariée du Cégep régional de Lanaudière n'est choisie pour combler le poste, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

ANNEXE « N »

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA SÉCURITÉ D'EMPLOI
POUR LES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL**

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, chaque personne salariée régulière à temps partiel tel que défini à la clause 1-1.17 a) ou b) se voit confirmer par le Collège :

- a) le nombre d'heures de service déjà effectuées aux fins d'acquisition de la sécurité d'emploi ou, le cas échéant, que les conditions d'acquisition de la sécurité d'emploi sont déjà satisfaites;
- b) le nombre d'heures régulières annuelles de son poste qui détermine sa protection salariale, s'il y a lieu.

ANNEXE « O »

CRÉATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL
SUR UNE BASE ANNUELLE

1. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties, dans le cadre du CRT, procèdent à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes à temps partiel comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle.
2. Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à ouvrir. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.
3. La répartition hebdomadaire des heures de travail sur une base annuelle de ces postes à temps partiel est déterminée par le Collège après consultation du Syndicat.
4. Par la suite, le Collège pourra procéder à chaque année à la création de nouveaux postes à temps partiel sur une base annuelle dans le cadre du plan d'effectifs.
5. Toutefois, le nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle ne doit pas dépasser dix pour cent (10 %) du nombre total de postes à temps complet à moins d'entente entre les parties.
6. Le Collège qui, au moment de la signature de la convention collective, dispose d'un nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle qui dépasse dix pour cent (10 %) est réputé avoir une entente pour couvrir les postes existants. Toutefois, lors du départ d'une personne salariée détenant un tel poste, si le Collège décide de combler ledit poste, il doit s'entendre avec le Syndicat.

ANNEXE « P »

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE TRAVAIL À FORFAIT

Les parties nationales conviennent de ce qui suit :

1. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties nationales forment un comité pour étudier la question relative au travail à forfait. Cette étude doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail et les impératifs budgétaires.
2. Les membres du comité procéderont à la cueillette des informations nécessaires à l'exécution de leur mandat. De plus, les membres du comité pourront examiner la situation des personnes salariées prêtées à un centre de transfert technologique.
3. Une personne salariée sera libérée sans remboursement par la FEESP pour chaque journée de rencontre du comité. Une libération du même ordre sera accordée aux fins de préparation.
4. Le comité fera aux parties nationales toute recommandation jugée utile.

ANNEXE « Q »

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME DE
RÉDUCTION PROVISOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE BASE VOLONTAIRE
(7-13.22 ET 7-13.23)**

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.22 et 7-13.23) ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

Entente entre :

le Collège d'enseignement général et professionnel de _____

ci-après appelé le Collège,

et

le Syndicat _____

ci-après appelé le Syndicat,

concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.22 et 7-13.23)

ci-après appelé le programme.

Malgré la clause 7-13.23, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Le programme a pour objectifs :
 - . de permettre à la personne salariée de bénéficier de plus de temps libre et ainsi augmenter sa qualité de vie au travail en lien avec ses valeurs personnelles;
 - . de protéger et favoriser l'emploi;
 - . de réaliser des économies.
2. Le programme est volontaire.
3. Le programme s'applique à toute personne salariée régulière qui en fait la demande. Le Collège ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au Comité des relations du travail.
4. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent programme doit en faire la demande écrite au Collège. Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date projetée du début du programme et en préciser la date de fin. Le Syndicat reçoit copie de la demande.

Le programme est de 12 mois et peut être renouvelé selon les dispositions de l'article 3.

5. Sans être limitatif, la personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :
 - a) le nombre normal d'heures de travail est réduit de trois (3) heures/semaine pour les personnes salariées détenant un horaire de trente-cinq (35) heures/semaine, et de trois heures et soixante quinze centième (3,75) pour celles ayant un horaire de trente huit et soixante quinze centième (38,75) heures/semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail selon l'horaire de la personne salariée.
 - b) le nombre normal de jours de travail est réduit de un (1), à chaque période de deux (2) semaines.
 - c) toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.
6. L'horaire de travail est établi selon les dispositions de la convention collective. Tout litige est soumis au Comité des relations du travail.
7. La personne salariée bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

On entend par travail supplémentaire tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée régulière en dehors de sa journée normale de travail prévue

au programme ou de sa semaine normale de travail, telle qu'elle est définie aux clauses 7-1.01 et 7-2.01.

8. La personne salariée a droit aux vacances prévues à l'article 7-5.00 comme si elle ne participait pas au programme.
9. Le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) n'est pas réduit pour la personne participant au programme.

Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 7-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet à la personne salariée participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.40 s'applique.

10. 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.
11. La personne salariée participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la clause 7-7.01. Aux fins administratives ces jours sont convertis en une banque d'heures de travail prévue à la clause 7-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet à la personne salariée de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail pendant la semaine où elle bénéficie d'un jour férié. Au 30 juin, le solde des heures non utilisées est converti en vacances additionnelles.

12. La personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
13. La personne salariée peut mettre fin à sa participation au programme en faisant parvenir un avis écrit au Collège au moins trente (30) jours avant son retour, à moins d'entente entre les parties.

ANNEXE « R »

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX TAXES MUNICIPALES RELIÉES
AU LOCAL DU SYNDICAT**

Les parties nationales s'engagent à traiter en priorité avec la FEESP la problématique relative aux taxes municipales reliées au local du Syndicat et à rechercher des solutions appropriées.

ANNEXE « S »

ÉQUITÉ SALARIALE

**LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE
LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)
ET LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ⁽¹⁾**

Attendu que le gouvernement a présenté, le 20 novembre 1998, un rapport à la Commission de l'équité salariale sur le programme gouvernemental de relativité salariale, en vertu du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale;

Attendu que ce rapport fait présentement l'objet d'une analyse par la Commission de l'équité salariale qui doit déterminer si le programme est réputé être établi conformément à la loi;

Attendu que la Commission rendra sans doute sa décision à cet égard avant l'été 2001;

Attendu que la Confédération des syndicats nationaux (CSN) critique le programme de relativité salariale et qu'elle a soumis à la Commission de l'équité salariale des observations et des commentaires en ce sens, et qu'elle a demandé à la Commission de l'équité salariale de déclarer le programme gouvernemental non conforme à la Loi sur l'équité salariale;

Attendu qu'après avoir pris connaissance des critiques des organisations syndicales, entre autres celles de la CSN, le gouvernement a, le 3 mai 1999, proposé à la CSN et aux autres organisations syndicales une démarche permettant d'évaluer ces critiques et le cas échéant d'en tenir compte dans son programme de relativité salariale et dans les structures salariales qui en découlent.

Les parties conviennent :

- De former un groupe de travail composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et, d'autre part, du gouvernement.
- De confier au groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments à la base de la structure salariale actuelle soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent de même que

⁽¹⁾ Dans la présente annexe, les expressions «les parties» et «les parties négociantes» s'entendent du Gouvernement et de la CSN.

la manière dont ils ont été obtenus et de convenir, le cas échéant, de propositions de modifications.

À cette fin, le groupe de travail devra :

1. Les catégories d'emplois

Finaliser une liste commune des catégories d'emplois et identifier la prédominance de chacune.

2. Les outils d'évaluation

Examiner, revoir et adapter les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux, avec les objectifs de cerner les caractéristiques des emplois à prédominance féminine et d'en faciliter l'application et la gestion. Cette opération devra, si nécessaire, être suivie d'un pré test afin d'assurer que les modifications apportées n'ont pas pour effet de créer des iniquités.

3. La cueillette d'information

Valider l'information déjà disponible, la consolider et procéder à des enquêtes terrain afin de compléter l'information, notamment là où le nombre de postes échantillonnés est insuffisant ou inexistant.

4. L'évaluation des emplois et la structure salariale

À partir des informations recueillies et des documents disponibles, valider et procéder à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois notamment ceux à prédominance féminine et à prédominance masculine.

Suite à ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des rangements et de leurs intervalles.

5. Le mode d'estimation des écarts

Identifier et recommander aux parties négociantes le mode d'estimation des écarts salariaux le plus approprié, leur faire part des écarts salariaux et le cas échéant, des ajustements salariaux nécessaires.

6. Le maintien de l'équité salariale

Identifier et recommander aux parties négociantes des mécanismes de maintien de l'équité salariale de même que les modalités d'application de ceux-ci afin d'assurer le maintien de l'équité salariale.

La partie syndicale prend acte que le gouvernement s'assurera de la coordination de ces travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités qui ont également pour mandat de mettre en relation des emplois des secteurs public et parapublic.

Le groupe de travail devra produire son rapport aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000. Suite au dépôt du rapport, les parties conviendront d'engager des pourparlers sur les suites à donner à ce dernier.

ANNEXE « T »

LETTRE D'ENTENTE NO 1

1. En tout temps pendant la durée de la convention collective, à la demande de la CSN, celle-ci et le gouvernement se rencontrent pour discuter de certains taux ou échelles de traitement.

Si les parties conviennent d'un taux ou d'une échelle différent de celui prévu à la convention collective, elles doivent également convenir des modalités et des dates d'application de l'ajustement en résultant.

2. Dans le cadre de l'application de la clause 1, il est convenu que les titres ou les classes d'emplois qui, à la date de signature de la convention collective, ont été créés par les parties nationales dans le cadre des négociations collectives ou convenus dans le cadre du comité des emplois non-prévus (S.S.S.), ainsi que les titres d'emploi suivants, feront l'objet de discussions suite à la signature de la convention collective :

- Préposée/préposé à l'accueil (S.S.S.)
- Préposée/préposé en orthopédie (S.S.S.)
- Préposée/préposé en réadaptation ou occupation industrielle (S.S.S.)
- Travailleuse/travailleur de quartier ou de secteur (S.S.S.)
- Plâtrier (S.S.S.)
- Aide-concierge/responsable de groupe (C.S. - CECM)
- Aide-mécanicien (C.S. - CECM)
- Journalier-graisseur (C.S. - CECM)
- Préposé à la fabrication des stores (C.S. - CECM)
- Taxidermiste (C.S. Vaudreuil-Soulanges)
- Technicien relieur (C.S. - CECM)

3. Pour les titres ou les classes d'emplois suivants de techniciennes et de techniciens, la poursuite des discussions est faite dans le cadre de l'application de la clause 1 :

Santé et Services sociaux

- Technicienne/technicien en radio-diagnostique
- Technicienne/technicien en radiothérapie
- Technologiste en médecine nucléaire
- Technicienne/technicien en médecine nucléaire
- Technicienne/technicien spécialisé en radiologie
- Coordonnatrice/coordonnateur technique (radiologie)
- Institutrice/instituteur clinique (radiologie)
- Assistante-chef/assistant-chef technicien (radiologie)
- Institutrice/instituteur clinique (radiologie et laboratoire)
- Technologiste médical, technicienne/technicien de laboratoire
- Coordonnatrice/coordonnateur technique (laboratoire)
- Assistante-chef/assistant-chef technologiste (aspect technique)

- Hygiéniste dentaire, auxiliaire dentaire
- Technicienne/technicien en circulation extra-corporelle
- Perfusionniste
- Technicienne/technicien en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire
- Technicienne/technicien en physiologie cardio-respiratoire Cyto-technologiste
- Technicienne/technicien en hémodynamique
- Technologiste en hémodynamique
- Assistante-chef/assistant-chef technologiste (aspect administratif)
- Institutrice/instituteur clinique (laboratoire)
- Assistante-chef/assistant-chef technologiste médical, assistante-chef/assistant-chef technicien de laboratoire
- Inhalothérapeute, technicienne/technicien de la fonction respiratoire
- Inhalothérapeute chargé de l'enseignement clinique
- Assistante-chef/assistant-chef inhalothérapeute, assistante-chef/assistant-chef de la fonction respiratoire
- Assistante-chef/assistant-chef technicien en inhalothérapie
- Coordonnatrice/coordonnateur technique (inhalothérapie)
- Technologiste médical(e), diplômé(e) en technologie médicale
- Technicienne/technicien en électro-encéphalographie
- Technicienne/technicien en électro-physiologie-médicale
- Technicienne/technicien en réadaptation physique
- Technicienne/technicien en diététique
- Technicienne/technicien en hygiène du travail

Éducation

- Technicienne/technicien en gestion alimentaire

4. À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les titres ou classes d'emplois suivants ainsi que pour les titres ou classes d'emplois visés aux clauses 2 et 3, l'ajustement, s'il en est, sera effectué à compter du 1^{er} janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991 :

Éducation

- Ouvrier d'entretien, classe III (C.S.)
- Aide domestique (Coll.)
- Gardienne ou gardien (C.S.)
- Conductrice ou conducteur de véhicules légers (C.S.)
- Opératrice ou opérateur de duplicateur offset (C.S.)
- Préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire (C.S.)
- Technicienne ou technicien en administration (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en audio-visuel (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en documentation (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en loisirs (C.S.)
- Technicienne ou technicien en arts graphiques (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en transport scolaire (C.S.)

- Technicienne ou technicien en information (Coll.)
- Technicienne ou technicien en médiatique (Coll.)
- Technicienne ou technicien en psychométrie (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en écriture braille (C.S.)

Santé et services sociaux

- Préposée/préposé à la buanderie
 - Préposée/préposé à la lingerie
 - Opératrice/opérateur de duplicateur offset
 - Pâtissière-boulangère/pâtissier-boulangier
 - Préposée/préposé certifié "A" aux bénéficiaires
 - Assistante/assistant technique au laboratoire ou en radiologie
 - Archiviste
 - Assistante/assistant-chef du service des archives
 - Bibliotechnicienne/bibliotechnicien
 - Illustratrice/illustrateur médical
 - Photographe médical
 - Psycho-technicienne/psycho-technicien
 - Technicienne/technicien en administration
 - Technicienne/technicien en audio-visuel
5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 1

La CSN prend acte que le Conseil du trésor s'est livré à un exercice portant sur les relativités salariales des emplois visés par la négociation 1989-91 et appartenant aux catégories techniques, infirmières, paratechniques, soins auxiliaires, bureau, entretien et services, ouvriers, de même que certains emplois de la catégorie des professionnels. Cet exercice a permis au Conseil du trésor d'établir les échelles qui lui ont servi de base à la négociation. Dans le cadre de cet exercice, certains titres ou classes d'emplois ont, en relativité, subi un repositionnement à la baisse. Le Conseil du trésor a toutefois retenu l'approche en vertu de laquelle pour tout titre ou classe d'emplois qui ne peut être intégré aux nouvelles structures salariales sans entraîner une quelconque diminution, il y aura maintien des échelles salariales, échelles auxquelles s'ajouteront les taux de base d'augmentation.

La CSN quant à elle n'a pas participé à cet exercice et considère que celui-ci n'est pas concluant. Elle entend poursuivre la négociation sur ce sujet.

ANNEXE « U »

**EFFET DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI OU DE LA LOI SUR
LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX⁽¹⁾**

1. Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour tous les travailleurs et travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.
2. De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

⁽¹⁾ Dans la présente annexe, l'expression «les parties» s'entend du Gouvernement et de la CSN.

ANNEXE « V »

DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la personne salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II⁽¹⁾ indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

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

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

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

⁽¹⁾ Dans la présente annexe, la «section II» réfère à la section II de l'article 7-9.00 de la présente convention collective.

ANNEXE « W »

LETTRE D'ENTENTE
RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSN 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 « X »

MESURE TRANSITOIRE

Les personnes salariées à temps partiel mises à pied à la date de la signature de la convention collective et inscrites sur la liste du Bureau de placement peuvent, si elles y sont admissibles, se prévaloir des dispositions prévues aux 2^e et 3^e alinéas de la clause 5-5.02 de la convention collective 1995-1998.

ANNEXE « Y »

**LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 4 FÉVRIER 2000 QUE LES
CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION
DE LEURS SALARIÉES ET SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS PAR
LE GOUVERNEMENT**

Agence métropolitaine de transport
Bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs 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 développement de la métropole
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
Commission des valeurs mobilières du Québec
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
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de la recherche en santé du Québec
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche
Grande bibliothèque du Québec
Héma-Québec
Institut de police du Québec
Institut national de la santé publique
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée du Québec
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Régie des installations olympiques
Société de développement de la zone de commerce international de Montréal à Mirabel
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 de Régions Ressources
Société Innovatech du Grand Montréal
Société Innovatech du 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 « Z »

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

2A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union, ou
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union, ou
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

2B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des personnes salariées de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

2C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que la personne salariée aurait reçu si elle était demeurée au

travail, sauf si elle est couverte par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3^e année, même si la personne salariée n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24^e mois d'exonération est présumé invalide une 3^e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

2D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des personnes salariées de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

3A. Taux de cotisation des participantes et participants

À compter du 1^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

3B. Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

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

3C. Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4^e alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 \$ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au 1^{er} alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à une personne retraitée qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'annexe 1.

La personne salariée qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les personnes retraitées du RREGOP depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

3D. Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

3E. Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1^{er} janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

3F. Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1^{er} juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

3G. Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndical

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la

majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

3H. Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 \$ par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 \$ par année.

Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des personnes salariées de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

3I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

4A. Taux de cotisation des participantes et participants

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - ◆ du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);
 - ◆ de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au RRE :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au RRF :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au RRE :

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au RRF :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

4B. Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

4C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalant à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des personnes salariées de niveau syndicable. La personne salariée qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les personnes retraitées du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

6A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à

ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.

- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1^{er} janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

6B. Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des personnes salariées. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacune des personnes retraitées des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1^{er} janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années des service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

ANNEXE « Z 1 »

**TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION
DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE**

A- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 1 : } (F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 2 : } F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$$

Le montant total est divisé en deux parties :

1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 3 : } \frac{[F \times N_L \times ((2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA)))] - CR_{RR}}$$

$$\text{Montant 4 : } F \times N \times 1,1 \% \times TM$$

2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC – 3 % à partir de cette date.

B- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :

- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C- Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui pr c dent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D- Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4^e alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n' st pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^e anniversaire de la personne retraitée, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^e anniversaire de la personne retraitée aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

((solde du CRI à la date d'assujettissement) x (5))

(valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP)

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^e anniversaire de la personne retraitée s'applique au crédit de rente attribué aux fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE « Z 2 »

MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des personnes salariées de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que la personne salariée cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer la personne salariée à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

Note : Dans cette annexe les expressions «les parties négociantes» ou «les parties» s'entendent du Gouvernement et de la CSN.

ANNEXE « Z 3 »

LETTRE D'INTENTION

**ENGAGEMENT CONCERNANT DES DÉPÔTS ADDITIONNELS AU FONDS
D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE (FARR)**

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans 20 ans, 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin :

- Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la Loi sur l'administration financière.
- Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.
- Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.
- À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

ANNEXE « AA »

LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La lettre d'entente du 17 décembre 1999 contenue dans l'annexe « S » remplace la lettre d'entente numéro 1 et l'annexe à la lettre d'entente numéro 1 prévues à l'annexe « T » relatives à certains taux ou échelles de salaires jusqu'au 31 décembre 2001 à 24h00. L'annexe « T » reprend effet à compter du 1^{er} janvier 2002 à 0h00. Si avant le 31 décembre 2001, les parties s'entendent sur les suites à donner au rapport qui leur sera remis en vertu de la lettre d'entente « S » du 17 décembre 1999, cette entente dispose de l'annexe « T ».

ANNEXE « BB »

**ANNEXE RELATIVE À L'INTÉGRATION
DANS LE PLAN DE CLASSIFICATION**

La personne salariée dont la classe d'emploi est opératrice ou opérateur en informatique, classe II ou classe I est intégrée dans la nouvelle classe d'emploi d'opératrice ou opérateur en informatique.

La détermination du traitement de la personne salariée visée par la présente annexe se fait conformément aux dispositions de l'article 6-4.00 pour les cas de promotion et de mutation.

ANNEXE « CC »

PLAN DE CLASSIFICATION

Édition 2000 et tous les amendements ultérieurs

EN FOI DE QUOI les parties nationales ont signé à _____, ce ____^e jour
du mois _____ 2000.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

François Legault
Ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse

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

Pierre Léonard, président

Gilles Pouliot, vice-président

Robert Laflamme, porte-parole

J. Terrance Brennan, négociateur

Mario Doyon, négociateur

**POUR LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS INC.
(CSN)**

Marjolaine Côté, présidente du
secteur cégeps FEESP

Jean Grenier, porte-parole

Madjela Poirier, négociateur

Marlène Rae, négociatrice