

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collèges (CPNC)
deuxième trimestre, 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
Article 2-4.00	- Travail à forfait.....	10
Article 2-5.00	- Changements administratifs	11

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	- Sécurité syndicale	12
Article 3-2.00	- Cotisations syndicales	13
Article 3-3.00	- Libérations syndicales locales	14
Article 3-4.00	- Libérations syndicales au plan national	16
Article 3-5.00	- Réunion et affichage.....	18

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00	- Information	19
Article 4-2.00	- Comité des relations du travail (CRT).....	22

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00	- Engagement	25
Article 5-2.00	- Mouvement de personnel	29
Article 5-3.00	- Ancienneté	34
Article 5-4.00	- Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire	37
Article 5-5.00	- Priorité d'emploi et priorité d'engagement	43
Article 5-6.00	- Sécurité d'emploi	45
Article 5-7.00	- Bureau de placement	49
Article 5-8.00	- Mesures disciplinaires	51
Article 5-9.00	- Mise à pied temporaire	53
Article 5-10.00	- Assignation provisoire d'une salariée ou d'un salarié à une autre catégorie de personnel (personnel enseignant ou personnel professionnel non-enseignant)	55

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00	- Dispositions particulières.....	57
Article 6-2.00	- Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement	58
Article 6-3.00	- Règles concernant l'avancement d'échelon	60
Article 6-4.00	- Règles concernant la promotion et la mutation	61
Article 6-5.00	- Modifications de fonctions	62
Article 6-6.00	- Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre.....	63
Article 6-7.00	- Création d'une nouvelle classe d'emploi et modification au plan de classification	65
Article 6-8.00	- Primes	66
Article 6-9.00	- Rémunération.....	68
Article 6-10.00	- Caisse d'économie	72
Article 6-11.00	- Modalités de versement du traitement.....	73
Article 6-12.00	- Argent à récupérer.....	75

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET BÉNÉFICES SOCIAUX

Article 7-1.00	- Heures de travail	76
Article 7-2.00	- Horaires de travail	77
Article 7-3.00	- Travail supplémentaire	79
Article 7-4.00	- Droits parentaux	81
Article 7-5.00	- Jours fériés.....	95
Article 7-6.00	- Quanta de vacances.....	96
Article 7-7.00	- Vacances.....	99
Article 7-8.00	- Hygiène et sécurité.....	101
Article 7-9.00	- Costumes et uniformes.....	102
Article 7-10.00	- Congé sans traitement	103
Article 7-11.00	- Responsabilité civile	104
Article 7-12.00	- Allocation de dépenses	105
Article 7-13.00	- Salariée ou salarié handicapé	106
Article 7-14.00	- Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement.....	107
Article 7-15.00	- Congé pour une charge publique	122
Article 7-16.00	- Congés spéciaux.....	124
Article 7-17.00	- Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé	126
Article 7-18.00	- Retraite progressive	132

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00	- Dispositions générales	135
Article 8-2.00	- Formation et perfectionnement au niveau local.....	136
Article 8-3.00	- Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local.....	138

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

Article 9-1.00	- Procédure de règlement des griefs.....	139
Article 9-2.00	- Procédure d'arbitrage	141
Article 9-3.00	- Autres procédures	146

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00	- Modifications des conditions de travail	149
Article 10-2.00	- Durée de la convention collective	150
Article 10-3.00	- Publication.....	151
Article 10-4.00	- Harcèlement sexuel.....	152
Article 10-5.00	- Accès à l'égalité.....	153
Article 10-6.00	- Non-discrimination.....	155
Article 10-7.00	- Dispositions particulières relatives aux comités ou commissions prévus à la convention collective	156
Article 10-8.00	- Changement technologique.....	157
Article 10-9.00	- Transmission des avis écrits	158
Article 10-10.00	- Annexes	159

ANNEXES

Annexe « A »	Frais de déménagement.....	160
Annexe « B »	Échelles de traitement	164
Annexe « C »	Taux et échelles de traitement.....	179
Annexe « D »	Taux de traitement de la salariée ou du salarié élève.....	184
Annexe « E »	Primes	187
Annexe « F »	Formulaire d'adhésion syndicale	188
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.....	189
Annexe « H »	Formulaire de grief	193
Annexe « I »	Effet du régime fédéral d'assurance-emploi ou de la Loi sur les normes du travail sur les droits parentaux	194
Annexe « J »	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	195
Annexe « K »	Télétravail	213
Annexe « L »	Lettre d'entente relative à l'amélioration du système d'arbitrage	214
Annexe « M »	Lettre d'entente relative à l'application de l'article 10-3.00.....	215
Annexe « N »	Griefs antérieurs à la présente convention collective.....	216
Annexe « O »	Délai pour soumettre un grief à compter de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective	217
Annexe « P »	Droits parentaux	218
Annexe « Q »	Intégration des salariées et salariés qui bénéficient d'une première accréditation ou pour qui la présente convention collective constitue la première convention collective.....	219

Annexe « R »	Catégories des classes d'emploi aux fins de l'affectation de la salariée ou du salarié mis en disponibilité.....	220
Annexe « S »	Lettre d'entente sur l'évaluation des emplois.....	222
Annexe « T »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux interprètes des Collèges de Sainte-Foy et du Vieux Montréal ..	225
Annexe « U »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit.....	231
Annexe « V »	Travail à forfait.....	234
Annexe « W »	Création de postes avec mise à pied temporaire dans des secteurs autres que ceux visés à la clause 5-9.02.....	235
Annexe « X »	Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel	236
Annexe « Y »	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales.....	238
Annexe « Z »	Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement.....	239
Annexe « AA »	Loi sur les normes du travail.....	241
Annexe « BB »	Rappel de traitement	242
Annexe « CC »	Technicienne ou technicien breveté d'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit	244
Annexe « DD »	Mécanismes d'intégration dans une classe d'emploi suite à la fusion d'une classe d'emploi apparaissant au plan de classification du personnel de soutien des collèges, édition 2000	245
Annexe « EE »	Lettre d'entente sur l'équité salariale	246
Annexe « FF »	Mesures transitoires	254

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 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-1.03 Classe d'emploi

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

1-1.04 Collège

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

1-1.05 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.

1-1.06 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.

1-1.07 Fédération

La Fédération des cégeps.

1-1.08 Fonction

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'une salariée ou d'un salarié.

1-1.09 FPSES

La Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur, affiliée à la Centrale des syndicats du Québec.

1-1.10 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.11 Grief

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

1-1.12 Jours ouvrables

Pour chacune des salariées ou chacun des salariés pris individuellement : les jours de la semaine de travail 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 chômés et payés prévus à l'article 7-5.00.

1-1.13 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.14 Mutation

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié 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 ou qu'il quitte.

1-1.15 Parties

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1-1.16 Partie patronale nationale

La partie patronale définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-1.17 Partie syndicale nationale

La partie syndicale définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-1.18 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), figurant à l'annexe « X ».

1-1.19 Promotion

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié 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 ou qu'il quitte.

1-1.20 Rétrogradation

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié 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 ou qu'il quitte.

1-1.21 Salariée ou salarié

Toute personne couverte par l'accréditation.

1-1.22 Salariée ou salarié à temps complet

Salariée ou salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

1-1.23 Salariée ou salarié à temps partiel

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

1-1.24 Salariée ou salarié élève

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

1-1.25 Salariée ou salarié occasionnel

- a) Salariée ou salarié embauché 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, cette salariée ou ce salarié, dont la période d'embauche annuelle excède la période définie par l'alinéa précédent, est rémunéré au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la quatre-vingt-onzième (91^e) journée.

- b) Salariée ou salarié embauché après consultation au CRT 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. La salariée ou le salarié occasionnel qui excède la période maximale d'un (1) an ou la période de prolongation convenue par entente est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première journée qui excède l'année ou la période de prolongation.

1-1.26 Salariée ou salarié régulier

Salariée ou salarié à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

1-1.27 Salariée ou salarié remplaçant

Salariée ou salarié embauché pour remplacer totalement ou partiellement dans la même classe d'emploi une salariée ou un salarié absent de son poste avec entente préalable de la ou le licencier au plus tard au terme de cette période d'absence.

1-1.28 Syndicat

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

1-1.29 Traitement

Rémunération de la salariée ou du salarié conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00 et 6-9.00.

Article 1-2.00 - But de la convention collective

1-2.01

Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales

2-1.01

Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariées et salariés assujettis 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 représentantes ou représentants de la partie syndicale nationale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentantes ou représentants 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 ou ceux-ci sont tenus de recevoir les représentantes ou représentants syndicaux dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

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

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

2-2.03

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

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

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'accréditation émise à cette fin.

2-3.02

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

2-3.03

La salariée ou le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles suivants :

- procédure de griefs en cas de congédiement durant cette période de probation (articles 9-1.00 et 9-2.00).

2-3.04

La salariée ou le salarié occasionnel et la salariée ou le salarié remplaçant sont couverts par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants :

- 2-4.00 - Travail à forfait;
- 3-3.00 - Libérations syndicales locales, à l'exception des paragraphes d), e) et f) de la clause 3-3.03;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01, 5-1.08 à 5-1.10;
- 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 - Assignation provisoire d'une salariée ou d'un salarié à une autre catégorie de personnel;
- 6-10.00 - Caisse d'économie;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement;
- 7-13.00 - Salariée ou salarié handicapé;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
- 7-15.00 - Congé pour une charge publique;
- 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- 8-1.00 - Dispositions générales;
- 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local;
- 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local.

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié occasionnel ou remplaçant dont la période de service continu est de six (6) mois et plus bénéficie des articles 7-6.00, 7-7.00 et 7-14.00 de la convention collective.

De plus, la salariée ou le salarié qui a occupé des emplois à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage bénéficie de l'ordre de priorité prévu au paragraphe 3 de la clause 5-1.11 b) et au paragraphe 10 de la clause 5-2.03. Dans le cas où la salariée ou le salarié pose sa candidature en vertu du paragraphe 10 de la clause 5-2.03, les clauses 5-1.04 et 5-1.05 s'appliquent. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec copie au Syndicat.

La salariée ou le salarié occasionnel ou remplaçant qui a moins de six (6) mois de service continu, a également droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées. De plus, ces salariées ou salariés ont droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurances.

2-3.05

La salariée ou le salarié élève n'est pas couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles et annexe suivants :

- 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
- 3-2.00 - Cotisation syndicale;
- 4-1.00 - Information, à l'exception des clauses 4-1.01 à 4-1.06;
- 6-9.00 - Rémunération, à l'exception des clauses 6-9.07 à 6-9.10, 6-9.13 et 6-9.14;
- 6-11.00 - Modalités de versement du traitement;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 10-2.00 - Durée de la convention collective;
- 10-4.00 - Harcèlement sexuel;
- 10-6.00 - Non-discrimination;
- Annexe BB - Rappel de traitement.

Le taux de rémunération de la salariée ou du salarié élève est celui figurant à l'annexe « D ».

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

Article 2-4.00 - Travail à forfait

2-4.01

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

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

2-4.02

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

2-4.03

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

Article 2-5.00 - Changements administratifs

2-5.01

En cas de fermeture d'un Collège créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29 et ses amendements), de fusion de collèges, de transformation d'un établissement collégial en unité d'un Collège régional, les parties nationales se rencontrent dans les six (6) mois avant l'événement afin de convenir d'un protocole relatif aux salariées et salariés visés par cette fermeture, cette fusion ou cette transformation. À défaut d'entente, les salariées et salariés visés sont déclarés en surplus et les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent.

Le Collège doit consulter le Comité des relations du travail avant de prendre une décision relative à un regroupement de services avec des tiers.

Par ailleurs, dans le cas d'un regroupement de services avec d'autres collèges, les parties nationales se rencontrent pour échanger sur la situation des salariées ou des salariés visés.

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

3-1.01

Toute salariée ou tout salarié membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et celle ou celui 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 salariée ou tout nouveau salarié embauché après la date de l'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 fait remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat et 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 salariée ou un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura exclu de ses rangs et ce, pour quelque raison que ce soit.

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales

3-2.01

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

3-2.02

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

3-2.03

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

3-2.04

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

Cet état détaillé comprend les noms et prénoms, le statut, le revenu réellement gagné moins le revenu pour le travail supplémentaire rémunéré, les numéros matricules le cas échéant, le revenu pour le travail supplémentaire rémunéré s'il y a lieu ainsi que le montant des déductions individuelles.

3-2.05

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

3-2.06

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

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales

3-3.01

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

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

3-3.02

- a) Le Syndicat peut nommer une déléguée ou un délégué syndical 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 déléguée ou au délégué syndical. En l'absence de la déléguée ou du délégué syndical, la ou le substitut a la même fonction.
- c) Le Syndicat peut nommer une ou un délégué et sa ou son substitut pour chaque campus.
- d) Dans les trente (30) jours suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise le service du personnel de la nomination de toute déléguée ou tout délégué syndical ou de toute ou tout substitut.

3-3.03

Les représentantes ou représentants autorisés du Syndicat mentionnés 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 représentantes ou représentants du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'exécutif du Syndicat.
- b) Une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une salariée ou un salarié lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service du personnel, lequel ne peut refuser sans motif

valable; elle ou il doit également aviser le service du personnel de l'endroit où elle ou il peut être rejoint lors 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 le service du personnel, pour participer à toute réunion selon la convention collective.
- d) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute salariée ou tout salarié peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une rencontre avec une représentante ou un représentant du Collège.
- e) Toute salariée ou tout salarié assigné comme témoin devant une ou un arbitre peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service du personnel. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.
- f) Toute salariée ou tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant une ou un arbitre et soit la déléguée ou le délégué syndical ou un membre de l'exécutif du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service du personnel, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-3.04

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

3-3.05

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

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national

3-4.01

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

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

3-4.02

Toute salariée ou tout salarié nommé pour exercer un travail permanent au sein d'une organisation syndicale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps complet, aux frais du Syndicat. Cette libération peut être à temps partiel dans la mesure où la durée, le moment et la fraction de congé sont fixes et prédéterminés.

Toute salariée ou tout salarié ainsi libéré peut reprendre son poste après un préavis au service du personnel d'au moins vingt et un (21) jours.

3-4.03

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

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

Toute salariée ou tout salarié ainsi libéré peut reprendre son poste après un préavis au service du personnel d'au moins vingt et un (21) jours.

3-4.04

Toute salariée ou tout salarié élu à un poste de membre de l'exécutif d'une organisation syndicale nationale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins cinq (5) jours, à une libération occasionnelle, aux frais du Syndicat pour la durée de ce mandat électif.

3-4.05

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

3-4.06

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

Article 3-5.00 - Réunion et affichage

3-5.01

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

3-5.02

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

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

3-5.03

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

3-5.04

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

3-5.05

Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en les déposant à leur bureau. Le Syndicat peut faire distribuer tout document dans les casiers de ses membres par le personnel du Collège affecté à cette tâche suivant la procédure usuelle de distribution du Collège et ceci sans frais pour le Syndicat.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information

4-1.01

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) Au plus tard le 30 novembre de chaque année ou à une autre date fixée par entente entre les parties, la liste des salariées et salariés à son emploi au 30 septembre. Cette liste doit indiquer :
 1. les noms et prénoms;
 2. la date de naissance;
 3. le sexe;
 4. l'adresse;
 5. la date d'entrée en service;
 6. la classe d'emploi, l'échelon;
 7. le traitement;
 8. l'ancienneté au 30 juin;
 9. le statut de la salariée ou du salarié : régulier, occasionnel, remplaçant, à temps complet, à temps partiel;
 10. le nom du ou des services auxquels est rattaché la salariée ou le salarié;
 11. la banque de congés de maladie monnayables et non-monnayables séparément, au 30 juin;
 12. le numéro d'assurance-sociale;
 13. le nombre d'heures travaillées prévu pour la salariée ou le salarié à temps partiel;
 14. le numéro de téléphone si la salariée ou le salarié y consent.
- b) Un avis écrit relativement à toute forme de cessation d'emploi, de mise à la retraite et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un départ.
- c) Le nom des salariées ou salariés qui obtiennent un congé de maternité, d'adoption, ou un congé de maladie d'une durée de plus de cinq (5) jours et le cas échéant, la durée prévue de cette absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation de ces congés ainsi que d'une prolongation de congé de paternité.
- d) Toute modification aux renseignements énumérés à la clause 4-1.01 a) doit être transmise au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette modification.
- e) Copie de toute directive ou avis émis par le service du personnel concernant un groupe de salariées et salariés ou l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention collective. La copie d'une directive ou avis s'adressant à toutes les salariées et tous les salariés doit être affichée simultanément.

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

4-1.02

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

4-1.03

Le Collège fournit à la salariée ou au salarié au plus tard le 1^{er} septembre et le 1^{er} février de chaque année, un avis écrit contenant l'état de sa banque de congés de maladie monnayables et non-monnayables séparément, au 30 juin et 31 décembre respectivement ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle ou qu'il en a faite. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

4-1.04

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

4-1.05

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

4-1.06

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

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

Lors de cette consultation, la salariée ou le salarié peut être accompagné, si elle ou s'il le désire, de la représentante ou du représentant syndical.

4-1.07

Le Collège transmet au Syndicat, en septembre et en février, la liste des salariées et salariés 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 rattaché la salariée ou le salarié élève;
- le numéro de téléphone si la salariée ou le salarié ne s'y oppose pas.

4-1.08

Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 15 mai de chaque année, le bilan d'utilisation des heures effectuées par les salariées et salariés occasionnels et ce, par classe d'emploi et par service, pour la période du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

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

4-2.01

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

4-2.02

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

4-2.03

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

4-2.04

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

4-2.05

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

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

4-2.06

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

4-2.07

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

Malgré le premier alinéa, dans le cas de réduction de personnel, seule la salariée ou seul le salarié dont le poste est susceptible d'être aboli peut se faire entendre et ce, aux mêmes conditions.

4-2.08

Aucune entente conclue en CRT ne peut modifier une disposition de la convention collective, à l'exception des dispositions pouvant faire l'objet d'arrangement local.

4-2.09

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

4-2.10

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

- a) l'engagement d'une salariée ou d'un salarié occasionnel pour un projet spécifique prévu au paragraphe b) de la clause 1-1.25;
- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;
- c) les abolitions de postes prévues à la clause 5-4.01;
- d) la consultation prévue à la clause 5-9.03;
- e) la répartition des jours chômés et payés dans le cadre de la clause 7-5.02;
- f) l'attribution des congés sans traitement prévus à l'article 7-10.00 s'ils sont d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- g) l'introduction de changements technologiques prévue aux clauses 10-8.03 et 10-8.05.
- h) la création de postes à la suite de l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles;
- i) le regroupement de services avec des tiers prévu à l'article 2-5.00;
- j) l'octroi de contrats à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus prévu à la clause 2-4.03.

4-2.11

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

Le fait pour le Syndicat de ne pas assister à une réunion du CRT n'a pas pour effet de retarder ou de rendre nulle la décision du Collège, à moins que le Syndicat n'ait pas été

convoqué dans les délais prévus à la clause 4-2.04 pour l'un ou l'autre des sujets énumérés à la clause 4-2.10.

4-2.12

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

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement

5-1.01

L'engagement de toute salariée ou tout salarié est fait selon les dispositions de la convention collective.

5-1.02

- a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les trente (30) jours qui suivent s'il doit le combler. Si le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le trente et unième (31^e) jour de la vacance.
- b) Le Collège peut créer, sans entente, des postes comportant des tâches d'une même classe d'emploi dans deux (2) services selon les règles suivantes :
 - un (1) poste par année, si le nombre de salariées ou salariés titulaires d'un poste est égal ou inférieur à cent (100);
 - deux (2) postes par année, si le nombre de salariées ou salariés titulaires d'un poste est supérieur à cent (100).

La ou le titulaire de ce poste n'aura qu'un seul supérieur hiérarchique.

- c) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par la mutation prévue à la clause 5-2.01 ou par affichage. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Le Collège transmet au Syndicat copie de cet avis accompagnée de la liste des salariées et salariés absents à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers 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) de cette clause 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 salariée ou au salarié référé par le Bureau de placement;
 - iii- informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une salariée ou un salarié mis à pied ou mis 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 ou les services auxquels le poste est rattaché;
- le lieu de travail;
- l'horaire de travail prévu;
- le nombre d'heures prévu de travail;
- le nom de la supérieure ou du supérieur immédiat;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège indiquées à la clause 5-2.02;
- le nom de la ou du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début de l'affichage;
- la date prévue du remplacement, s'il y a lieu;
- la date limite des mises en candidature prévue à la clause 5-1.04 ou à la clause 5-1.11 b).

5-1.04

Lorsque le Collège procède par affichage, la salariée ou le salarié régulier et la personne qui a travaillé au Collège à titre de salariée ou salarié remplaçant ou occasionnel pendant une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) mois précédant la date du début de l'affichage peuvent se porter candidates ou candidats par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la clause 5-1.02 c).

5-1.05

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

5-1.06

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

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

5-1.07

Les parties peuvent convenir de prolonger la période de probation prévue à la clause 5-1.06 pour une durée n'excédant pas trente (30) jours s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié dont la classe d'emploi figure à l'annexe « B ».

5-1.08

Lorsqu'une salariée ou un salarié remplaçant ou occasionnel obtient le poste pour lequel elle ou il a été engagé comme remplaçant ou occasionnel, les jours travaillés dans ce poste sont comptés aux fins de période de probation.

5-1.09

À l'engagement, le Collège fournit à la salariée ou au salarié une copie de la convention collective. De même une salariée ou un salarié 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 salariée ou d'un salarié occasionnel et d'une salariée ou d'un salarié remplaçant qui ont complété une période de service continu d'un (1) mois ou plus. Cependant, dans le cas d'un remplacement pour cause de maladie, l'avis est de deux (2) jours ouvrables.

Cette disposition ne s'applique pas à une salariée ou un salarié remplaçant ou occasionnel qui a été engagé pour une durée limitée.

5-1.11 Remplacement d'une durée prévisible de 20 semaines et plus ou projet spécifique

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de vingt (20) semaines et plus ou d'engager une salariée ou un salarié sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.05 en favorisant la promotion temporaire pour la salariée ou le salarié régulier. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la salariée ou le salarié le moins ancien à occuper le poste;

ou,

- 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 salariées ou salariés occupant des emplois à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant de plus de vingt (20) 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 salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Parmi les candidates et candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de salariée ou salarié

occasionnel ou remplaçant au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. La salariée ou le salarié mis à pied du Collège inscrit sur les listes du Bureau de placement;
2. la salariée ou le salarié régulier;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

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

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

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

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de mécanismes différents aux fins de l'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 par affichage tel qu'il est prévu à l'article 5-1.00 ou par mutation.

S'il procède par mutation, le Collège doit informer le Syndicat par écrit de cette mutation. Celle-ci est limitée à la classe d'emploi de la salariée ou du salarié laquelle ou lequel doit rencontrer les exigences normales du poste. Une mutation ne peut être exercée qu'une (1) seule fois par douze (12) mois pour cette salariée ou ce salarié.

Toutefois, en vertu de la présente clause :

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

Le Collège peut procéder à des mutations sur des postes pourvus d'une ou d'un titulaire, à la condition que les salariées ou salariés concernés y consentent.

5-2.02

Lorsqu'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. Le Collège ne peut exiger un nombre d'années de scolarité ou d'expérience supérieur à celui prévu au plan de classification.

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 salariée ou le salarié qui ne possède pas la scolarité requise en regard du poste concerné pourra présenter sa candidature si elle ou s'il satisfait aux dispositions suivantes et ce, à l'exception de toutes les classes d'emploi de technicienne ou technicien 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

Lorsque le Collège procède par affichage, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou dans le cas visé au paragraphe 10 de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage :

1. La salariée ou le salarié visé par la clause 5-4.03 A) 4 et 5-4.03 B) 4, la salariée ou le salarié visé par la clause 5-6.04 ou la salariée ou le salarié mis en disponibilité du Collège si elle ou s'il possède les exigences normales du poste s'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou, s'il s'agit d'une promotion, si elle ou s'il répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
2. La candidate ou le candidat, salariée ou salarié régulier du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle ou s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
3. La salariée ou le salarié mis 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 ou s'il répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle ou qu'il possède plus d'ancienneté qu'une salariée ou qu'un salarié visé par le paragraphe 5 de la présente clause.
4. La salariée ou le salarié mis 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 ou s'il répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle ou qu'il possède plus d'ancienneté qu'une salariée ou qu'un salarié visé par le paragraphe 5 de la présente clause et si elle ou s'il a posé sa candidature.
5. La candidate ou le candidat, salariée ou salarié régulier du Collège, si elle ou s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
6. La candidate ou le candidat, salariée ou salarié régulier du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle ou s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

7. La candidate ou le candidat, salariée ou salarié 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 s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
8. La candidate ou le candidat, salariée ou salarié 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 s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
9. La candidate ou le candidat, salariée ou salarié régulier du collège, si elle ou s'il répond aux exigences normales du poste à combler.
10. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.04 si elle ou s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
11. La candidate ou le candidat, dont le nom est transmis par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.10, si elle ou s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
12. La personne en assignation provisoire provenant d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.
13. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager si elle ou s'il répond aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02.
14. L'enseignante ou l'enseignant ou la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du Collège, si elle ou s'il répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.
15. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager même si elle ou s'il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02, mais pourvu qu'elle ou qu'il soit plus qualifié que la candidate ou le candidat, salariée ou salarié régulier du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

5-2.04

La candidate ou le candidat, salariée ou salarié régulier 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 salariée ou d'un salarié, il n'est pas tenu de muter ou d'afficher avant l'expiration de la période de vingt (20) jours de travail. Ce poste peut alors être occupé soit par une salariée ou un salarié remplaçant, soit par affectation temporaire.

5-2.05

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une salariée ou un salarié de son choix qui accepte cette affectation. Si aucune salariée ou aucun salarié n'accepte, sauf dans le cas prévu à la clause 5-1.11, le Collège peut désigner la salariée ou le salarié qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.

Durant toute affectation temporaire, la salariée ou le salarié est libéré de son poste pour la durée de cette affectation et dans une proportion égale.

La présente clause peut faire l'objet d'un arrangement local entre les parties.

5-2.06

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

5-2.07

Lorsqu'une salariée ou un salarié effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par une salariée ou un salarié d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle ou du taux de traitement est supérieur, elle ou il est rémunéré 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 salariée ou le salarié affecté 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 5-1.05.

5-2.09

Si le Collège maintient les attributions d'un poste dont la ou le titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 6-6.01 et de se conformer à la clause 6-6.04, cette ou ce titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02 en regard du poste concerné et ce, sous réserve de la loi.

5-2.10 Transfert volontaire d'une salariée ou d'un salarié d'un Collège à un autre Collège

Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mai et de novembre, toute salariée ou tout salarié régulier qui désire être transféré dans un Collège autre que le sien peut en faire la demande par écrit. La salariée ou le salarié 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 ou il veut être transféré 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié concerné.

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

La salariée ou le salarié 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 salariée ou salarié régulier et, si le nouveau Collège y consent, son régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

La salariée ou le salarié qui obtient un transfert dans un autre Collège conformément à la présente clause est considéré comme ayant remis sa démission dans son Collège.

Article 5-3.00 - Ancienneté

5-3.01

Une liste d'ancienneté est établie à la date d'expiration de la convention collective 1995-1998 conformément à cette convention. Cette liste est affichée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier. Au cours de la période d'affichage le Syndicat, ou toute salariée ou tout salarié par l'entremise du Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié en donnant les justifications de cette contestation.

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

5-3.02

Entre le 1er septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste par ordre d'ancienneté des salariées et salariés couverts par la convention collective établie au 30 juin précédent.

À chaque année, au cours de la période d'affichage, le Syndicat, ou toute salariée et tout salarié par l'entremise de son Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié 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 salariée ou d'un salarié et les conséquences de ces modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier jour de l'affichage de la liste. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à la liste d'ancienneté.

5-3.03

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

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

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

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

5-3.04

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 7-4.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la salariée ou du salarié;

- f) durant une suspension de la salariée ou du salarié;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant une période de mise à pied temporaire;
- i) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année contractuelle;
- j) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- k) durant une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel.

5-3.05

L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la salariée ou du salarié :

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

5-3.06

L'ancienneté se perd :

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

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

5-4.01

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

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

5-4.02

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

- a) Si la salariée ou le salarié à temps complet bénéficie de la sécurité d'emploi, le Collège lui transmet la liste des postes à temps complet dont les titulaires ont moins d'ancienneté et dont les classes d'emploi constituent soit une mutation, soit une rétrogradation pour la salariée ou le salarié.

De plus, le Collège indique à la salariée ou au salarié parmi les postes concernés le ou les poste(s) où il la ou le considère comme répondant aux exigences normales du poste, les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné. Copie de cette liste est fournie au Syndicat et transmise en même temps que l'avis prévu au premier alinéa de la clause 5-4.02.

Le Collège doit également fournir au Syndicat et à la salariée ou au salarié concerné la liste des postes vacants à temps complet.

- b) Si la salariée ou le salarié à temps partiel bénéficie de la sécurité d'emploi, le Collège lui transmet la liste des postes à temps partiel dont les titulaires ont moins d'ancienneté et qui comportent un nombre d'heures égal ou supérieur¹ au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait ainsi que les postes détenus par des salariées ou des salariés qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi. Cependant, cette liste doit contenir les classes d'emploi qui constituent soit une mutation, soit une rétrogradation pour la salariée ou le salarié.

De plus, le Collège indique à la salariée ou au salarié parmi les postes concernés le ou les poste(s) où il la ou le considère comme répondant aux exigences normales du poste, les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné. Copie de cette liste est fournie au Syndicat et transmise en même temps que l'avis prévu au premier alinéa de la clause 5-4.02.

¹ On entend par un nombre d'heures supérieur, un nombre d'heures pouvant atteindre un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

Le Collège doit également fournir au Syndicat et à la salariée ou au salarié concerné la liste des postes vacants à temps partiel comportant un nombre d'heures égal ou supérieur¹ au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait.

- c) Si la salariée ou le salarié bénéficie de la priorité d'emploi, le Collège lui transmet, ainsi qu'au Syndicat, le nom de la salariée ou du salarié le moins ancien de sa classe d'emploi et ce, au moment où il l'avise.

5-4.03

Le processus de déplacement se fait de la façon suivante :

A) La salariée ou le salarié à temps complet bénéficiant de la sécurité d'emploi

1. La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est déplacé par une autre salariée ou un autre salarié a l'obligation de déplacer une autre salariée ou un autre salarié à temps complet moins ancien de sa classe d'emploi ou d'obtenir un poste vacant de sa classe d'emploi en autant qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste.

Cependant, s'il n'y a pas de poste vacant dans sa classe d'emploi ou si elle ou s'il ne répond pas aux exigences normales du poste vacant, la salariée ou le salarié doit choisir de déplacer une salariée ou un salarié à temps complet moins ancien d'une autre classe d'emploi ou d'obtenir un poste vacant d'une autre classe d'emploi.

Dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation, elle ou il doit répondre aux exigences normales du poste; dans le cas d'une promotion, elle ou il doit répondre aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

Dans le cas où plus d'une salariée ou d'un salarié choisit le même poste, celui-ci est octroyé à la plus ancienne ou au plus ancien.

2. La salariée ou le salarié le moins ancien qui est déplacé obtient un poste vacant de sa classe d'emploi avant de déplacer une salariée ou un salarié à temps complet moins ancien d'une autre classe d'emploi et ce, en autant qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ou qu'il ait plus d'ancienneté qu'une salariée ou qu'un salarié mis en disponibilité du Collège à qui le poste est offert.
3. Si le déplacement se fait volontairement en rétrogradation, la salariée ou le salarié voit son traitement maintenu jusqu'à ce qu'elle ou qu'il rejoigne le traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

¹ On entend par un nombre d'heures supérieur, un nombre d'heures pouvant atteindre un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

4. Si le déplacement est obligatoire en rétrogradation, la salariée ou le salarié voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette salariée ou ce salarié a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un en autant qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ou qu'il ait plus d'ancienneté qu'une salariée ou qu'un salarié mis en disponibilité visé au paragraphe 1 de la clause 5-2.03.
5. Si le Collège refuse le choix de la salariée ou du salarié, celle-ci ou celui-ci bénéficie, à compter du moment du refus du Collège, d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour procéder à un choix définitif.

B) La salariée ou le salarié à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi

1. La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est déplacé par une autre salariée ou un autre salarié a l'obligation de déplacer une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel moins ancien de sa classe d'emploi dont le poste comporte un nombre d'heures égal ou supérieur¹ au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait ou d'obtenir un poste vacant à temps partiel de sa classe d'emploi comportant un nombre d'heures égal ou supérieur¹ au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait et ce, en autant qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste.

À défaut pour la salariée ou le salarié de pouvoir déplacer ou d'obtenir un poste vacant en vertu de l'alinéa précédent, elle ou il déplace une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel de sa classe d'emploi dont le poste comporte un nombre d'heures supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, qui a moins d'ancienneté et qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi.

Cependant, si la salariée ou le salarié ne peut déplacer dans sa classe d'emploi ou obtenir un poste vacant de sa classe d'emploi, elle ou il doit choisir de déplacer une salariée ou un salarié à temps partiel moins ancien d'une autre classe d'emploi dont le poste comporte un nombre d'heures égal ou supérieur¹ au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait ou d'obtenir un poste vacant à temps partiel d'une autre classe d'emploi comportant un nombre d'heures égal ou supérieur¹ au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait.

À défaut pour la salariée ou le salarié de pouvoir déplacer ou d'obtenir un poste vacant en vertu de l'alinéa précédent, elle ou il déplace une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel d'une autre classe d'emploi dont le poste comporte un nombre d'heures supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe

¹ On entend par un nombre d'heures supérieur, un nombre d'heures pouvant atteindre un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

d'emploi, qui a moins d'ancienneté et qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi.

Dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation, elle ou il doit répondre aux exigences normales du poste; dans le cas d'une promotion, elle ou il doit répondre aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

Dans le cas où plus d'une salariée ou d'un salarié choisit le même poste, celui-ci est octroyé à la plus ancienne ou au plus ancien.

2. La salariée ou le salarié le moins ancien qui est déplacé obtient un poste vacant de sa classe d'emploi comportant un nombre d'heures égal ou supérieur¹ au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait avant de déplacer une salariée ou un salarié à temps partiel moins ancien d'une autre classe d'emploi et ce, en autant qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ou qu'il ait plus d'ancienneté qu'une salariée ou qu'un salarié mis en disponibilité du Collège à qui le poste est offert.

Sous réserve de l'alinéa précédent, le processus de déplacement prévu à la clause 5-4.03 B) 1 s'applique.

3. Si le déplacement se fait volontairement en rétrogradation, la salariée ou le salarié voit son traitement maintenu jusqu'à ce qu'elle ou qu'il rejoigne le traitement de sa nouvelle classe d'emploi.
4. Si le déplacement est obligatoire en rétrogradation, la salariée ou le salarié voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette salariée ou ce salarié a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un en autant qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ou qu'il ait plus d'ancienneté qu'une salariée ou qu'un salarié mis en disponibilité visé au paragraphe 1 de la clause 5-2.03.
5. Si le Collège refuse le choix de la salariée ou du salarié, celle-ci ou celui-ci bénéficie, à compter du moment du refus du Collège, d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour procéder à un choix définitif.

C) La salariée ou le salarié bénéficiant de la priorité d'emploi

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est déplacé par une autre salariée ou un autre salarié, peut déplacer la salariée ou le salarié le moins ancien de sa classe d'emploi en autant qu'elle ou qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

¹ On entend par un nombre d'heures supérieur, un nombre d'heures pouvant atteindre un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

D) Aux fins de l'application de la clause 5-4.03 A) et B, une salariée ou un salarié régulier à temps complet ou à temps partiel ne peut déplacer une salariée ou un salarié titulaire d'un poste avec mise à pied temporaire. De même, une salariée ou un salarié régulier titulaire d'un poste avec mise à pied temporaire ne peut déplacer une salariée ou un salarié régulier à temps complet ou à temps partiel.

5-4.04

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

5-4.05

La salariée ou le salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui est déplacé de son poste par une autre salariée ou un autre salarié en vertu du présent article est alors déplacé par le Collège selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli. Si le Collège ne peut la ou le déplacer, elle ou il est avisé qu'elle ou qu'il sera mis en disponibilité.

5-4.06

Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prévue au présent article prend effet à la date de l'abolition du poste et doit être précédé d'un préavis d'au moins trente (30) jours avec copie au Syndicat.

5-4.07

La salariée ou le salarié ne peut refuser un poste dans lequel le Collège la ou le déplace. En cas de refus, elle ou il est considéré comme ayant remis sa démission et elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

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

5-4.08 Préretraite

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

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

5-4.09

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

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

5-4.10

Le Collège ne peut obliger une salariée ou un salarié régulier à temps complet à devenir une salariée ou un salarié régulier à temps partiel.

La salariée ou le salarié éligible à la sécurité d'emploi peut, si elle ou s'il le désire et si le Collège y consent, devenir salariée ou salarié 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.

5-4.11 Procédure d'arbitrage spéciale

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

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

À l'exception de la clause 9-2.01, les dispositions de l'article 9-2.00 s'appliquent. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie la salariée ou le salarié, le(s) Syndicat(s) et le(s) collègue(s) concernés.

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

5-5.01

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

Priorité d'emploi

5-5.02

La salariée ou le salarié régulier conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, la priorité d'emploi prévue à la clause 5-2.03.

5-5.03

La salariée ou le salarié visé par la clause 5-5.01 à qui une offre d'emploi a été faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter. À défaut de réponse affirmative, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement sous réserve de la clause 5-5.06.

5-5.04

Elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, sa banque de congés de maladie non-monnayables ainsi que l'ancienneté accumulée.

5-5.05

Dès que la salariée ou le salarié est relocalisé en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et elle ou il ne pourra exercer son droit à la priorité d'emploi que dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

De même son nom est rayé de la liste du Bureau de placement si la salariée ou le salarié renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut la ou le 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 salariée ou le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone.
- b) La salariée ou le salarié d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone n'est pas tenu de l'accepter.
- c) La salariée ou le salarié d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone n'est pas tenu de l'accepter.
- d) La salariée ou le salarié à temps partiel n'est pas tenu d'accepter un poste à temps complet; cependant elle ou il a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel.

- e) Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la salariée ou le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

5-5.07 Priorité d'engagement

La salariée ou le salarié 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.

Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi

5-6.01

Le présent article s'applique à la salariée ou au salarié régulier mis en disponibilité et qui remplit les conditions suivantes :

- a) la salariée ou le salarié régulier 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 salariée ou le salarié régulier 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.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une salariée ou un salarié reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-traitement, d'assurance-emploi (sauf dans le cas des congés de maternité de vingt (20) semaines ou de douze (12) semaines selon le cas et d'adoption), 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 salariée ou le salarié mis en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'elle ou qu'il soit relocalisé ou qu'elle ou qu'il refuse un poste offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'elle ou qu'il démissionne du Collège.

La protection salariale de la salariée ou du salarié mis en disponibilité est en fonction du nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détient au moment de sa mise en disponibilité.

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

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

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la salariée ou le salarié en disponibilité peut être affecté par le Collège, pour une période maximale de 15 semaines, dans un poste vacant ou nouvellement créé compris dans la catégorie correspondant à sa classe d'emploi telle que définie à l'annexe « R » et comportant un nombre d'heures inférieur au

nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait. Dans les cas de rétrogradation ou de promotion, les clauses 5-2.06 et 5-2.07 s'appliquent.

5-6.04

La salariée ou le salarié mis en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.03. Toutefois, la salariée ou le salarié à temps partiel n'est pas tenu d'accepter un poste comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait.

La salariée ou le salarié 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 salariée ou ce salarié a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou qu'il détenait, en autant qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ou qu'il ait plus d'ancienneté qu'une salariée ou qu'un salarié mis en disponibilité visé au paragraphe 1 de la clause 5-2.03.

5-6.05

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

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

5-6.06

La salariée ou le salarié relocalisé 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 salariée ou le salarié mis en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisé dans un Collège d'une autre zone en vertu de la clause 5-2.03 reçoit, du Collège qui l'emploie au moment de sa mise en disponibilité, une prime équivalente à quatre (4) mois de traitement.

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

5-6.08

Lorsqu'une salariée ou un salarié est relocalisé selon les dispositions du présent article, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, son ancienneté accumulée, sa banque de congés de maladie non-monnayables et, si le nouveau Collège y consent, son régime de congé sabbatique à traitement différé ou

anticipé. De même elle ou il est considéré comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où elle ou il est relocalisé.

5-6.09 Relocalisation inter-catégorie

L'enseignante ou l'enseignant ou la professionnelle ou le professionnel 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, en 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 ou la professionnelle ou le professionnel 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

Aux fins de l'application du présent article :

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

Mesures permettant la résorption des salariées ou salariés mis en disponibilité du réseau collégial

5-6.13

Le Collège peut affecter une salariée ou un salarié mis en disponibilité dans un organisme communautaire sous forme de prêt de service.

5-6.14

Le Collège peut proposer un projet de recyclage à une salariée ou un salarié mis en disponibilité ou accepter un projet soumis par cette salariée ou ce salarié.

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

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

Article 5-7.00 - Bureau de placement

5-7.01

Lorsque la salariée ou le salarié bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la sécurité d'emploi est mis à pied ou mis en disponibilité, selon le cas, elle ou il est référé au Bureau de placement.

5-7.02

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

5-7.03

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) établir les listes :
 - des salariées ou salariés mis à pied;
 - des salariées ou salariés mis en disponibilité;
 - des salariées ou salariés qui ont fait une demande de transfert volontaire conformément à la clause 5-2.10;
 - des postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération, Ministère, Syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises pour la relocalisation des employées et employés mis à pied ou mis en disponibilité;
- d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés avec copies au Syndicat concerné.

5-7.04

La salariée ou le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi qui doit déménager à la suite de l'application des règles se trouvant à l'article 5-6.00 de la convention 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.

Ce remboursement n'est possible que si la distance entre le domicile de la salariée ou du salarié 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 d'emploi

1. Les parties nationales doivent mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi.
2. Le comité paritaire est formé de représentantes ou représentants des parties patronale et syndicale nationales du secteur cégep selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

3. Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner une présidente ou un président du comité paritaire.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties nationales s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de l'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, sa remplaçante ou son remplaçant est nommé par le ministre du Travail.

4. Le comité paritaire se réunit à la 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 du Bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. La 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 ou il n'a pas droit de vote.
6. Le traitement des représentantes ou représentants 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.

Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires

5-8.01

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

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

5-8.02

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

5-8.03

Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une salariée ou d'un salarié.

5-8.04

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

5-8.05

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

5-8.06

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

1. d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant syndical;
2. d'un aveu signé en l'absence d'une représentante ou d'un représentant syndical mais non dénoncé par écrit par la salariée ou le salarié dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la signature.

5-8.07

- a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, le Collège ne peut remettre à la salariée ou au salarié les bénéfices auxquels elle ou il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
- b) Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, pour autant que les règlements le permettent et que la salariée ou le salarié congédié continue à verser ses contributions, le Collège doit maintenir également ses contributions au bénéfice de la salariée ou du salarié. Si le congédiement de la salariée ou du salarié est maintenu par sentence arbitrale, les contributions du Collège et de la salariée ou du salarié prennent fin immédiatement.

5-8.08

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

5-8.09

Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le Collège en a eu est nulle aux fins de la convention 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 5-8.08.

Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire

5-9.01

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

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

5-9.02

Les secteurs visés par le présent article sont les suivants :

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

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

5-9.03

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

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

5-9.04

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

5-9.05

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

5-9.06

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

5-9.07

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

5-9.08

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

5-9.09

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

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

5-9.10

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

Article 5-10.00 - Assignment provisoire d'une salariée ou d'un salarié à une autre catégorie de personnel (personnel enseignant ou personnel professionnel non-enseignant)

5-10.01

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

5-10.02

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la salariée ou le salarié et le Collège.

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

5-10.03

Une salariée ou un salarié peut être assigné provisoirement à temps complet ou à temps partiel et à une seule catégorie de personnel à la fois.

Lorsqu'elle ou lorsqu'il est assigné à temps complet à la catégorie du personnel enseignant, elle ou il a, pour la durée de l'assignation, une charge équivalente à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet.

5-10.04

Durant toute assignation provisoire, la salariée ou le salarié est libéré de son poste pour toute la durée de cette assignation provisoire et dans une proportion égale à son assignation.

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

Cependant, la salariée ou le salarié visé demeure couvert par les régimes d'assurances collectives (assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement longue durée) du personnel de soutien.

5-10.05

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

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

5-10.06

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

5-10.07

Pendant qu'elle ou qu'il est en assignation provisoire, la salariée ou le salarié demeure soumis 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 ou il doit accepter un poste, elle ou il n'est pas tenu de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

5-10.08

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

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 salariée ou le salarié demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'Éducation dans lequel elle ou il aurait été transféré ou relocalisé conformément aux dispositions d'une convention collective régissant les employées ou employés de ce secteur.

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

6-2.01

La salariée ou le salarié, 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 salariée ou du salarié de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon la clause 5-1.03 dont elle ou il devient la ou le titulaire.

Cette salariée ou ce salarié est intégré dans l'échelle ou au taux de traitement correspondant à sa classe d'emploi.

6-2.02

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

6-2.03

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

6-2.04

Une salariée ou un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.

6-2.05

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

- 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 salariée ou du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

6-2.06

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

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

6-3.01

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

6-3.02

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

6-3.03

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

6-3.04

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

6-3.05

L'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque la salariée ou le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle la salariée ou le salarié appartient.

6-3.06

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

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

6-4.01

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié ou le Syndicat qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège se sont modifiées et ne correspondent plus 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 salariée ou le salarié peut soumettre un grief à la ou au responsable du personnel du Collège. La procédure prévue à l'article 9-1.00 s'applique.
- 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 la première ou le premier arbitre selon la procédure prévue à la clause 9-2.09.
- c) Ni le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe a), ni l'occurrence d'un fait antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours dans les trente (30) jours précédant le dépôt du grief. Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent paragraphe à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de dépôt du grief.

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 compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la salariée ou du salarié et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la salariée ou le salarié a démontré l'exercice en arbitrage.

6-6.02

L'attribution d'une compensation pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-4.00.

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 salariée ou le salarié 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 cette fonction de la salariée ou du salarié, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention collective et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi à laquelle correspond cette compensation aux fins de l'application de la clause 6-6.04;
2. à défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle de la salariée ou du salarié concerné 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

Si le Collège maintient les attributions du poste dont la ou le titulaire a eu droit à une compensation, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.01 et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la décision de l'arbitre.

Dans le cadre de ce qui précède, si la ou le bénéficiaire de la compensation monétaire n'obtient pas le poste à la suite de l'application de l'article 5-2.00, le Collège applique le processus de déplacement prévu à l'article 5-4.00.

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

Malgré ce qui précède, pour tous les griefs soumis selon la clause 6-5.01 et déposés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du plan de classification (Édition 2000) par les parties locales, le Collège accorde le poste à la salariée ou au salarié visé s'il fait droit au grief ou si le grief est maintenu par l'arbitre et ce, en autant que le Collège décide de maintenir les attributions du 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 9-2.15.

Article 6-7.00 - Création d'une nouvelle classe d'emploi et modification au plan de classification

6-7.01

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, un ou des salariées ou salariés, il soumet alors le problème à la partie patronale nationale, laquelle consulte la partie syndicale nationale.

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

6-7.02

Une fois le traitement fixé selon la clause 6-7.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

6-7.03

En cas de désaccord sur ce traitement, le Syndicat concerné par la nouvelle classe d'emploi peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-7.02, demander à l'une ou l'un des arbitres nommés en vertu de l'article 6-5.00 de se prononcer sur le traitement à être attribué à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

6-7.04

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 salariée ou le salarié exerce effectivement la fonction correspondant à la nouvelle classe d'emploi.

6-7.05

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

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

Article 6-8.00 - Primes

Prime de soir et prime de nuit

6-8.01

a) **Prime de soir**

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

b) **Prime de nuit**

La salariée ou le salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 0h et 7h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, de la prime de nuit dont les taux sont ceux prévus à l'annexe « E ».

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, pour les salariées et salariés à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, 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 salariée ou un salarié dont la classe d'emploi figure à l'annexe « C » et qui agit à titre de chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par le Collège, bénéficie, en plus du taux ou de l'échelle de traitement prévue pour sa classe d'emploi, tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il 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 ou de mécaniciens de machines fixes.

Prime de disponibilité

6-8.03

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

Majoration

6-8.04

Les primes de soir et de chef d'équipe sont majorées à compter du 1^{er} janvier 1999 selon les modalités prévues à la clause 6-9.01, à partir du 1^{er} janvier 2000 selon les modalités de la clause 6-9.02, à partir du 1^{er} janvier 2001 selon les modalités de la clause 6-9.03, à partir du 1^{er} janvier 2002 selon les modalités de la clause 6-9.04 et à partir du 1^{er} avril 2003 selon les modalités de la clause 6-9.05.

La prime de nuit est majorée à compter du 1^{er} janvier 1999 selon les modalités prévues à la clause 6-9.01, à partir du 1^{er} janvier 2000 selon les modalités de la clause 6-9.02 et ce, jusqu'à la date de la signature de la convention collective.

Article 6-9.00 - Rémunération

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

6-9.01

Chaque taux et chaque 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 %.

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

6-9.02

Chaque taux et chaque 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 salariée ou le salarié intégré 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 intégré à l'échelon correspondant au taux maximum de cette nouvelle échelle de traitement.

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

6-9.03

Chaque taux et chaque 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 %.

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

6-9.04

Chaque taux et chaque 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 %.

Période commençant le 1^{er} avril 2003

6-9.05

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

Taux et échelles de traitement applicables

6-9.06

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, du 1^{er} janvier 2002 au 31 mars 2003 et à compter du 1^{er} avril 2003, apparaissent aux annexes « B », « C » et « D ».

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

Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle

6-9.07

La salariée ou le salarié 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⁽²⁾ de la période en cause par rapport au 31 décembre⁽³⁾ précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre⁽³⁾ précédent correspondant à sa classe d'emploi.

6-9.08

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-9.07 a pour effet de situer au 1^{er} janvier⁽²⁾ une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre⁽³⁾ 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 salariée ou ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-9.09

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 salariée ou du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-9.07 et 6-9.08, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre⁽³⁾.

6-9.10

Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-9.09 est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

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

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

Montant forfaitaire

6-9.11

Pour la période du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003, la salariée ou le salarié, autre que celle ou celui prévu aux clauses 6-9.12 et 6-9.13, reçoit à chaque période de paie un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2 % du taux de traitement horaire en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes et bénéfices en vigueur à cette même date, et ce, pour les heures rémunérées⁽⁴⁾⁽⁵⁾ et les types de primes et bénéfices applicables à la salariée ou au salarié du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003.

6-9.12

La salariée ou le salarié autre que celle ou celui visé à la clause 6-9.13, dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003, reçoit, dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi, si elle ou il n'a pas, à l'intérieur d'un délai de 7 jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son Collège qu'elle ou qu'il y renonce, un montant forfaitaire de 2 % du taux de traitement horaire majoré des primes et bénéfices applicables à la salariée ou au salarié pour les heures rémunérées⁽⁴⁾⁽⁵⁾ entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce forfaitaire est versé en un seul versement.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié visé par l'alinéa précédent, qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1^{er} juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, la clause 6-9.11 s'applique à condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu à l'alinéa précédent et ce, à l'intérieur du délai prévu à cet alinéa.

6-9.13

La salariée ou le salarié mis à pied temporairement en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités, dont la mise à pied survient entre le 1^{er} avril 2003 et le 30 juin 2003, reçoit à chaque période de paie un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 4 % du taux de traitement horaire en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes et des bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées⁽⁴⁾⁽⁵⁾ et les types de primes et bénéfices applicables à la salariée ou au salarié du 1^{er} avril 2003 au 15 mai 2003.

Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-9.11 ne s'applique pas dans le cas d'une salariée ou d'un salarié visé par l'alinéa précédent, qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1^{er} juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic selon un statut autre que celui visé à l'alinéa précédent.

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

(5) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple.

6-9.14

Seule la portion du forfaitaire applicable au taux de traitement horaire est cotisable au régime de retraite de la salariée ou du salarié.

Article 6-10.00 - Caisse d'économie

6-10.01

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

6-10.02

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

Un (1) mois avant que la première retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir reçu une formule signée par la salariée ou le salarié et comportant toutes informations pertinentes.

6-10.03

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

Article 6-11.00 - Modalités de versement du traitement

6-11.01

La paie est remise aux salariées et salariés 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 chômé et payé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

6-11.02

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

6-11.03

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

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

6-11.04

Tous les montants versés à une salariée ou un salarié autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés par chèque distinct.

6-11.05

Au moment de son départ pour les vacances, la salariée ou le salarié reçoit le ou les chèque(s) qu'elle ou qu'il recevrait normalement pour cette période. Il(s) doit (doivent) être encaissable(s) au début de ses vacances.

6-11.06

Lorsque la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié.

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

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

6-11.07

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

Article 6-12.00 - Argent à récupérer

6-12.01

Lorsque le Collège a versé des sommes en trop à une salariée ou un salarié, il transmet un avis écrit à cet effet à la salariée ou au salarié avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la salariée ou le salarié concerné; à défaut d'entente et après consultation du Syndicat, le Collège procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut de la paie de la salariée ou du salarié et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. La salariée ou le salarié 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.

6-12.02

Lorsque le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une salariée ou un salarié, 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.

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET BÉNÉFICES SOCIAUX

Article 7-1.00 - Heures de travail

7-1.01

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

Le nombre régulier d'heures de travail pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C » est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38h45) par semaine à raison de sept heures et quarante-cinq minutes (7h45) par jour.

7-1.02

Les salariées ou salariés dont les tâches exigent une disponibilité continuelle sur les lieux du travail bénéficient d'une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée à l'intérieur de leurs heures de travail pour prendre leur repas.

7-1.03

Toute salariée ou tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail.

Article 7-2.00 - Horaires de travail

7-2.01

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

7-2.02

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

7-2.03

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

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

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

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

- a) la plage horaire maximale du personnel de laboratoire (techniciennes ou techniciens, appariteuses ou appariteurs et magasiniers ou magasiniers) est de 7h30 à 23h, mais n'excédant 18h que dans la mesure des besoins.

La détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une salariée ou d'un salarié peut varier d'une journée à l'autre;

- b) à l'exclusion du personnel prévu à l'annexe « C », la plage horaire du personnel affecté au service d'éducation aux adultes, à la bibliothèque, au service d'audiovisuel et aux services auxiliaires (cafétéria, résidence, gymnase, piscine, auditorium, aréna) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7h30 et 18h ou entre 13h et 23h;
- c) la plage horaire du personnel administratif sauf celui ci-haut mentionné en a) et b) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7h30 et 18h;
- d) lorsque doit être changé l'horaire d'une, d'un ou de plusieurs salariées ou salariés parmi un groupe de salariées ou salariés exerçant dans un département ou service les mêmes fonctions et bénéficiant d'un même horaire, ces nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés concernés. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la, du ou des salariées ou salariés les moins anciens;
- e) malgré les paragraphes a), b), c) et d) qui précèdent, les horaires en vigueur à la signature de la convention collective sont maintenus à moins que le Collège ne les modifie conformément aux dispositions de la présente clause.

7-2.04

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la, le ou les salariées ou salariés concernés et le Syndicat.

7-2.05

Les parties peuvent convenir d'un horaire flexible à la condition que cet horaire, sur une base annuelle, respecte le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01.

Cet horaire flexible devient les heures régulières de travail pour la salariée ou le salarié concerné.

Article 7-3.00 - Travail supplémentaire

7-3.01

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

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

7-3.02

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

Le travail supplémentaire est facultatif à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucune salariée ou aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, le Collège peut obliger la salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés 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 salariées ou salariés 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 salariée ou du salarié. Le choix du moment de la compensation en temps du travail supplémentaire doit se faire après entente entre le Collège et la salariée ou le salarié.

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

7-3.05

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

7-3.06

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

7-3.07

Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé, sauf pour les jours chômés et payés 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 chômé et payé à l'exception des cas prévus à la clause 7-5.03. Le travail effectué la deuxième journée de congés hebdomadaires est également compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé.

7-3.08

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

7-3.09

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

Article 7-4.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

7-4.01

Les indemnités du congé de maternité 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.

7-4.02

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

7-4.03

Le Collège ne rembourse pas à la 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 salariée excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

7-4.03A

Le traitement hebdomadaire de base⁽¹⁾, 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.

7-4.04

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

Section II - Congé de maternité

7-4.05

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-4.08 doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-4.10 et 7-4.11 selon le cas.

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

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

7-4.06

La 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.

7-4.07

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

7-4.08

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

La 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.

7-4.09

Pour obtenir le congé de maternité, la 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la 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

7-4.10

La 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, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 7-4.13 :

- 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 %)⁽²⁾ de son traitement hebdomadaire de base;

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

⁽²⁾ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la 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.

- 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 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 d'autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la 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 salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par DRHC l'indemnité complémentaire prévue au premier alinéa du présent paragraphe 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 (20^e) semaine du congé de maternité.

7-4.10A

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 7-4.08, le Collège verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu de cette suspension.

7-4.10B

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la 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 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 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 salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la 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 de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

7-4.11

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

La 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 au régime d'assurance-emploi.

La 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 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 %).

7-4.12

Dans les cas prévus aux clauses 7-4.10 et 7-4.11 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la 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 versement n'étant toutefois

exigible, dans le cas de la 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 régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement (Annexe « Z »), de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme 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 7-4.10 et 7-4.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la 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 salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied. Si, pendant cette période, la 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 se réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 7-4.19A et B 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 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.

- e) Lorsque la salariée 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 temporaire de la salariée.

Par la suite, lorsque la 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 salariée réintègre son poste.

Les semaines pour lesquelles la 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 salariée a droit en vertu de la clause 7-4.10 ou 7-4.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-4.10 ou 7-4.11, selon le cas.

7-4.13

L'allocation de congé de maternité⁽¹⁾ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 7-4.10.

Lorsque les dispositions du troisième (3^e) alinéa du paragraphe b) de la clause 7-4.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

7-4.14

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 7-4.15, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

La 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.

7-4.15

Si la naissance a lieu après la date prévue, la 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 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.

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

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

7-4.16

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

7-4.17

Le Collège doit faire parvenir à la 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 salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-4.30.

La 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 salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

7-4.18

Au retour du congé de maternité, la 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 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 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 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

7-4.19A Affectation provisoire et congé spécial

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

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

La 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 salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

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

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la 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 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 conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop. Toutefois, lorsque la 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.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les tâches de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (½) le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

7-4.19B

La 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.

7-4.20

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 7-4.19B, la 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 (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.14, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-4.18 de la section II. La salariée visée à la clause 7-4.19B peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 7-4.19B, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

7-4.21

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié 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

7-4.22

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

7-4.23

La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un (1) 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 salariée ou le salarié n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

7-4.24

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 7-4.22, la salariée ou le salarié 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.

7-4.25

La salariée ou le salarié bénéficie, 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 sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

La salariée ou le salarié 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, deux (2) semaines à l'avance si possible, 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 sans traitement, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

7-4.26

Le congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à la clause 7-4.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la salariée ou le salarié en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 7-4.30.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 7-4.24, il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 7-4.25 et elle ou il rembourse cette indemnité conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop, jusqu'à extinction de la dette.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

7-4.27

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

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

ou

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

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

Pendant la durée d'un congé, la salariée ou le salarié est autorisé, 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.

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

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans

les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

7-4.28

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

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

7-4.29A

La salariée ou le salarié 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.

7-4.29B

À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle ou qu'il 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 salariée ou le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

7-4.29C Congés pour responsabilités parentales

À la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou une ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de la salariée ou du salarié concerné. Durant ce congé, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce

congé et, si elle ou s'il fournit une prestation de travail, elle ou il se trouve régi par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

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

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

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

7-4.30 Dispositions diverses

Les congés visés à la clause 7-4.22, au premier alinéa de la clause 7-4.25 et au premier alinéa de la clause 7-4.27 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 au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la salariée ou le salarié. Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié à temps partiel qui prend un congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié convient de l'aménagement de ce congé avec le Collège.

7-4.31

Le Collège doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, 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 salariée ou le salarié 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 7-4.30.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

7-4.32

La salariée ou le salarié 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 ou il est considéré comme ayant démissionné.

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

7-4.33

La salariée ou le salarié qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu aux clauses 7-4.21, 7-4.22 et 7-4.23 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.14, pour autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et à la clause 7-4.18 de la section II.

7-4.34

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la 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 de base et la prime pour disparités régionales.

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

7-4.35

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

7-4.36

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

Article 7-5.00 - Jours fériés

7-5.01

Toute salariée ou tout salarié bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours chômés et payés.

7-5.02

Le choix des jours chômés et payés est fait au début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation au CRT et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations.

7-5.03

La salariée ou le salarié dont les tâches régulières comportent de travailler à l'occasion de l'un des jours chômés et payés reçoit, en remplacement, un (1) jour de congé dans le mois qui précède ou qui suit le jour chômé et payé et ce, après entente entre le Collège et la salariée ou le salarié. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié est rémunéré à taux double pour le travail qu'elle ou qu'il a fait à l'occasion de ce jour chômé et payé en plus de voir son traitement régulier maintenu.

7-5.04

Lorsque le jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une salariée ou d'un salarié, cette dernière ou ce dernier a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation et ce, pour ce jour chômé et payé.

La présente clause n'a pas pour effet d'allonger la période d'invalidité ni de reporter le jour chômé et payé.

Article 7-6.00 - Quanta de vacances

7-6.01

La salariée ou le salarié a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou qu'il ait une (1) année d'ancienneté au 1^{er} juin.

7-6.02

La salariée ou le salarié a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou qu'il ait dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté au 1^{er} juin.

7-6.03

La salariée ou le salarié a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou qu'il ait dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté au 1^{er} juin.

7-6.04

La salariée ou le salarié a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ou qu'il ait vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté au 1^{er} juin.

7-6.05

La salariée ou le salarié a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ou qu'il ait vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1^{er} juin.

7-6.06

La salariée ou le salarié a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ou qu'il ait vingt-cinq (25) années et plus d'ancienneté au 1^{er} juin.

7-6.07

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

7-6.08

La salariée ou le salarié, 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 salariée ou du salarié, ces sommes sont remises aux ayants droit.

7-6.09

Si un jour chômé 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 salariée ou du salarié.

7-6.10

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

7-6.11

Lorsque la salariée ou le salarié 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 formule indiquée ci-après. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité de vingt (20) semaines ou douze (12) semaines selon le cas, durant un congé pour adoption ou durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou durant un congé sans traitement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables.

De plus, une salariée ou un salarié ne subit pas de réduction de vacances lorsqu'elle ou il prend un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines couvrant les semaines du délai de carence (maximum deux (2)) et les semaines pendant lesquelles la salariée ou le salarié reçoit des prestations parentales d'assurance-emploi (maximum dix (10)).

Toutefois, le maximum où il n'y a pas de réduction de vacances est de soixante (60) jours ouvrables par année dans le cas où il y a prise de congé sans traitement et prise de congé prévu à l'alinéa précédent.

Formule de déduction de jours de vacances

$$NJV - \left[\frac{NJV (260 - NJA)}{260} \right] = \text{Nombre de jours déduits}^{(1)}$$

NJA Le nombre de jours d'absence pouvant entraîner une déduction du nombre de jours de vacances.

NJV Le nombre de jours de vacances auxquels la salariée ou le salarié a droit en vertu des clauses 7-6.01 à 7-6.07 inclusivement.

La salariée ou le salarié qui a moins d'un (1) an de service ne subit pas la déduction prévue à la présente clause pour le mois où elle ou il est entré en fonction si elle ou s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.

7-6.12

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

⁽¹⁾ Si dans le quotient ainsi obtenu la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième est retranché s'il est égal ou inférieur à cinq (5) ou encore si le deuxième chiffre est supérieur à cinq (5) le premier est porté à l'unité supérieure. Le premier chiffre est retranché s'il est inférieur à quatre (4) ou encore s'il est supérieur à six (6) le nombre est porté à l'unité supérieure.

7-6.13

La salariée ou le salarié ayant atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge ou trente (30) ans d'ancienneté, peut utiliser les jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-14.45, de même que les jours de congés de maladie non-monnayables à son crédit, à raison de un (1) par jour, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année, pour ajouter à ses vacances. L'utilisation de ses jours de congés de maladie doit se faire selon l'ordre prévu à la clause 7-14.47.

Article 7-7.00 - Vacances

7-7.01

Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, sauf après autorisation du Collège.

7-7.02

À l'intérieur de chaque service, les salariées et salariés 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 salariées et salariés sous réserve des besoins du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la salariée ou le salarié et le Collège et après consultation du Syndicat si la demande de modification des dates de vacances de la salariée ou du salarié est faite par le Collège.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, une salariée ou un salarié peut choisir la date de ses vacances après la date du 1^{er} mai.

Dans le cas d'une hospitalisation (avec certificat médical) survenue durant la période de vacances, la salariée ou le salarié peut reporter à une date ultérieure l'équivalent de la période d'hospitalisation et, le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation.

La salariée ou le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité ou d'adoption, d'accident ou accident du travail ou maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités prévues à la présente clause.

7-7.03

Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine à la fois. Toutefois, le Syndicat et le Collège pourront convenir de fermer le Collège pour la période de vacances.

7-7.04

Toute salariée ou tout salarié peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle ou il a droit en vertu de l'article 7-6.00 en réduisant de un et quatre-vingt-treize centièmes pour cent (1,93 %) le traitement qu'elle ou qu'il reçoit pendant la période d'acquisition de ses vacances, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle ou il désire se prévaloir l'année suivante.

Durant la période de réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite comme si la salariée ou le salarié ne s'était pas prévalu de l'alinéa précédent, dans la mesure où la salariée ou le salarié verse sa contribution.

7-7.05

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 salariée ou le salarié sur le choix de ces dates de vacances.

À défaut, pour la salariée ou le salarié, de prendre ces jours de vacances aux dates fixées par l'entente, le Collège et la salariée ou le salarié 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.

Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité

7-8.01

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

7-8.02

Le Collège fournit les premiers soins aux blessées et blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la salariée ou le salarié blessé à l'hôpital.

7-8.03

Une salariée ou un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariées ou salariés 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.

7-8.04

Le Collège fait subir un examen médical, une (1) fois par année contractuelle, à la salariée ou au salarié qui en fait la demande et qui, à cause de la nature de ses tâches, risque d'encourir un danger pour sa santé. Cet examen est aux frais du Collège à l'exception des frais de déplacement.

7-8.05

La salariée ou le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses tâches.

7-8.06

Sauf si ces attributions sont déjà prévues dans sa classe d'emploi, le Collège consulte le Syndicat avant de désigner une salariée ou un salarié pour donner les premiers secours. Cette salariée ou ce salarié ainsi désigné peut refuser.

7-8.07

Les parties peuvent convenir de former un Comité paritaire de santé et sécurité au travail, étant entendu que toutes les autres catégories de personnel peuvent participer à ce comité.

Il n'y a qu'un seul comité par Collège.

Article 7-9.00 - Costumes et uniformes

7-9.01

Le Collège fournit gratuitement à ses salariées et salariés et entretient à ses frais :

- a) tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail;
- b) tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité;
- c) tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité des salariées ou salariés dans l'exercice de leur travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, les sarraus, les tabliers, et autres de même nature, etc.

Si en raison de l'hygiène, de la santé ou de la sécurité de la salariée ou du salarié, certaines tâches peuvent exiger le port de vêtements ou articles spéciaux autres que ceux prévus ci-dessus, les parties verront à les déterminer par entente.

7-9.02

Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-9.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

7-9.03

Aucune salariée ou aucun salarié n'est tenu de fournir les outils nécessaires à l'exercice de son travail.

Article 7-10.00 - Congé sans traitement

7-10.01

Le Collège peut accorder à la salariée ou au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel. Ce congé peut être avec étalement du traitement.

S'il s'agit d'un congé sans traitement d'une durée supérieure à trente (30) jours, le Collège doit consulter le CRT.

S'il s'agit d'un congé sans traitement d'une durée de trente (30) jours ou moins, le Collège transmet au Syndicat copie de la demande et de la réponse dans les dix (10) jours ouvrables de cette dernière.

7-10.02

La durée de ce congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties.

7-10.03

La salariée ou le salarié régulier ayant la sécurité d'emploi bénéficie, à la suite d'une demande écrite d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement d'une durée de six (6) mois à un (1) an.

La demande de la salariée ou du salarié doit préciser la durée de son congé. Ce congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une (1) seule fois par période de cinq (5) ans.

7-10.04

À l'expiration d'un congé, la salariée ou le salarié reprend son poste sous réserve des dispositions prévues aux articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. La salariée ou le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la salariée ou le salarié informe immédiatement le Collège du motif de son absence.

7-10.05

La salariée ou le salarié bénéficiant d'un tel congé continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle ou il peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition qu'elle ou qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

7-10.06

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

Article 7-11.00 - Responsabilité civile

7-11.01

Le Collège prend fait et cause pour toute salariée ou tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches et, sauf en cas de faute lourde, convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard.

7-11.02

Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal, le Collège dédommage la salariée ou le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège sauf si la salariée ou le salarié a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où cette perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la salariée ou le salarié, l'indemnité versée à titre de compensation sera égale à la perte effectivement subie par la salariée ou le salarié.

Article 7-12.00 - Allocation de dépenses

7-12.01

Aucune salariée ou aucun salarié n'a l'obligation d'utiliser son véhicule motorisé dans l'exercice de ses tâches.

7-12.02

La salariée ou le salarié est remboursé par le Collège de toute dépense approuvée au préalable par ce dernier et encourue dans l'exercice de ses tâches, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble de ses différentes catégories de personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

7-12.03

Le Collège verse à la salariée ou au salarié qui en fait la demande une avance égale aux frais prévus.

Article 7-13.00 - Salariée ou salarié handicapé

7-13.01

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié devenu incapable de remplir les exigences normales de son emploi actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les représentantes ou représentants syndicaux et la salariée ou le salarié visé :

- a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la salariée ou le salarié handicapé satisfait à ces conditions; le poste ainsi modifié appartient à cette salariée ou ce salarié

ou

- b) permet à la salariée ou au salarié handicapé d'occuper le poste d'une autre salariée ou d'un autre salarié si cette dernière ou ce dernier y consent, celle-ci ou celui-ci devenant la ou le titulaire du poste laissé vacant par la salariée ou le salarié handicapé,

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

7-13.02

Aux fins de l'application de la clause 7-13.01, le Collège utilise dans la mesure du possible la salariée ou le salarié au maximum de ses capacités résiduelles.

7-13.03

Lorsque la modification aux conditions de travail prévue à la clause 7-13.01 entraîne un changement de poste, le Collège peut procéder aux mouvements de personnel nécessaires et il n'est pas requis alors de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

Si ce poste constitue une rétrogradation, la salariée ou le salarié handicapé conserve son taux de traitement jusqu'au moment où elle ou il est intégré dans l'échelle ou taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

7-13.04

Malgré la clause 5-4.03, une salariée ou un salarié ne peut se prévaloir de son droit de déplacement à l'égard d'une salariée ou d'un salarié handicapé, que dans la mesure où c'est la seule possibilité pour elle ou lui.

7-13.05

Le présent article peut faire l'objet d'un arrangement local entre les parties.

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 de l'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite :

- a) la salariée ou le salarié à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) la salariée ou le salarié à temps partiel qui travaille moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la salariée ou le salarié visé, la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

7-14.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié ou la personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, défini ci-après :

- a) Conjointe ou conjoint : celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage 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 conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas de personnes qui vivent maritalement.
- b) Enfant à charge : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou les deux (2), y compris une ou un enfant pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, si elle ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance si elle ou s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.
- c) Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments (R.R.Q., c. A-29.01, r. 2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en

vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez une salariée ou un salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

7-14.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la salariée ou le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

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

Une salariée ou un salarié qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir fourni un certificat médical de sa ou son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après entente avec le Collège, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle ou qu'il 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 ou le bénéficiaire reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle ou il est réputé 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)⁽¹⁾ jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée ou le salarié n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa représentante ou son représentant 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 salariée elle-même ou le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de

⁽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.

service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la salariée ou le salarié 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 demeurent en vigueur jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et la salariée ou le salarié continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 1995-1998.

De plus, ce régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date de l'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 la date de l'entrée en vigueur du nouveau régime.

- b) Les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévus au présent article entrent en vigueur à la date de l'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 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 FPSES-CSQ d'autre part, forment 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 vingt (20) jours de la date de l'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 Centrale 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 Centrale maintient ou établit un (1) ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participantes ou participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

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 (1) cahier des charges et obtenir un (1) ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes ou participants au régime. À cette fin, le Comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition 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, au Ministère et à la Centrale, 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, le Ministère ou la Centrale. Le Comité fournit à la Fédération, au Ministère et à la Centrale 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 assurées ou assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la salariée ou le salarié n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la salariée ou le salarié cesse d'être une participante ou un participant.

7-14.17

Le Comité paritaire confie à la Fédération et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du Comité. La Fédération et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus prévus 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 débours encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'exploitation du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participantes ou participants selon la formule déterminée par le Comité.

7-14.19

Les membres du Comité paritaire peuvent s'absenter de leur travail sans perte de droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes pour exécuter le mandat prévu au présent article. Elles ou ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur Collège leur verse néanmoins leur traitement régulier.

III - Régime uniforme d'assurance-vie

7-14.20

La salariée ou le salarié à temps complet, visé 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 salariée ou le salarié visé au paragraphe b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.

7-14.21

La salariée ou le salarié qui, à la date de l'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 assuré 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, le transport en ambulance et les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la salariée ou le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation.

7-14.23

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

7-14.24

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 60 \$ et de 24 \$ seront diminués des deux-tiers ($\frac{2}{3}$) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le Comité 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 salariée ou un salarié peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle ou qu'il établisse qu'elle-même ou que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle ou qu'il soit âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus.

7-14.27

Une salariée ou un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) elle ou il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - qu'antérieurement, elle ou il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
 - qu'il est devenu impossible qu'elle ou qu'il continue à être assuré,

- qu'elle ou qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1^{er}) 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

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

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

V - Assurance-traitement

7-14.29

Sous réserve des présentes dispositions, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle ou il est absent 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 équivalente au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou s'il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines :

au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}$ %) de son traitement;

- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que la salariée ou le salarié ne soit couvert par un régime complémentaire et collectif d'assurance-invalidité de longue durée.

7-14.30

Le traitement de la salariée ou du salarié, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.29, est le traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou s'il était au travail.

Pour les salariées et salariés autres que celles ou ceux 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 salariée ou le salarié invalide continue de participer au Régime de retraite des employées ou employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite des enseignantes ou enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le régime la ou le régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle ou il 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 ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de salariée ou salarié régulier 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 (RRQ), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ) 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 SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention 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 salariée ou le salarié reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle ou qu'il recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La salariée ou le salarié 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 (CSST) 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 (CSST) 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 salariée ou qu'un salarié 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 (CSST) décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié doit, s'il y a lieu, signer les formulaires pour permettre un tel remboursement.

- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec (RRQ), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ) et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

- e) La caisse de congés de maladie de la salariée ou du salarié n'est pas affectée par cette absence et la salariée ou le salarié sera considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au 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 salariée ou le salarié 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 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 maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, mais sous réserve de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives exigibles.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, si la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la salariée ou le salarié est tenu de rembourser le Collège pour le montant concerné.

7-14.38

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la salariée ou du salarié absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la salariée ou le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou s'il est suffisamment rétabli 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 salariée ou le salarié, cette dernière ou ce dernier a droit à un examen fait par une ou un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de cette ou ce troisième (3^e) médecin sont finales.

Le coût des examens prévus aux trois (3) alinéas précédents de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale 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 salariée ou tout salarié à temps complet à son emploi et couvert 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 ($\frac{1}{260}$) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième ($\frac{1}{260}$) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une salariée ou d'un salarié qui n'est pas relocalisé 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 salariée ou le salarié 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 le 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 salariée ou le salarié ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non-monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.
- d) Au cours du mois de juin, la salariée ou le salarié 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 7-7.05 soient respectées.

7-14.41

Si une salariée ou un salarié devient couvert 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.

De même, si une salariée ou un salarié quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle ou s'il 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.

Aux fins de l'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 7-4.05 et les congés prévus aux clauses 7-4.15 et 7-4.22 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

7-14.42

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

7-14.43

Les invalidités en cours de paiement à la date de l'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 bénéfices 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 salariée ou le salarié 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 antérieure.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié peut être utilisée, soit pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP), soit pour augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}\%$) du salaire durant la deuxième année d'invalidité.

7-14.45

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié au 1^{er} janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié au 1^{er} janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir : en cas de congé parental prévu à l'article 7-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la salariée ou du salarié après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.29. La salariée ou le salarié 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 bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.29.

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié qui, par application de la clause 38.00 de la convention collective 1972-1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention collective.

7-14.47

Les jours de congés de maladie au crédit d'une salariée ou d'un salarié à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié.

7-14.48 Préretraite graduelle

La salariée ou le salarié qui a à son crédit une caisse de jours de congés de maladie monnayables peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

- a) la salariée ou le salarié doit être admissible à la retraite à la fin de sa préretraite graduelle;

- b) la salariée ou le salarié doit réduire sa semaine régulière de travail et combler la différence de traitement en utilisant sa caisse de jours de congés de maladie;
- c) au terme de sa préretraite graduelle, la salariée ou le salarié doit obligatoirement prendre sa retraite et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont arrêtées entre la salariée ou le salarié et le Collège.

Article 7-15.00 - Congé pour une charge publique

7-15.01

Le Collège reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

7-15.02

À la demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la salariée ou le salarié obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate ou candidat à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

7-15.03

La salariée ou le salarié défait reprend à la fin de son congé sans traitement le poste qu'elle ou qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'elle ou qu'il avait acquis à la date de son départ, sous réserve du chapitre 5.

7-15.04

La salariée ou le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction élective.

7-15.05

La salariée ou le salarié élu à une élection provinciale, fédérale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'elle ou qu'il occupait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

Dans les vingt et un (21) jours qui suivent la fin de son mandat, elle ou il doit signifier au Collège sa décision de se prévaloir du présent article. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant remis sa démission.

7-15.06

Le Collège reconnaît à la salariée ou au salarié le droit d'être nommé sur une commission d'enquête gouvernementale et la salariée ou le salarié ainsi nommé bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

7-15.07

Les libérations prévues au présent article, à l'exception de celles de la clause 7-15.04, sont à temps complet.

7-15.08

La salariée ou le salarié bénéficiant d'un congé sans traitement pour charge publique continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle ou il peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition qu'elle ou qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la Loi le permettent.

7-15.09

Le présent article peut faire l'objet d'un arrangement local entre les parties.

Article 7-16.00 - Congés spéciaux

7-16.01

La salariée ou le salarié, sauf si elle ou s'il reçoit des prestations d'assurance-traitement ou qu'elle ou qu'il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié : 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 salariée ou du salarié : le jour des funérailles;
- g) lorsqu'elle ou il change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle;
- h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la salariée ou le salarié.

7-16.02

Dans les cas visés aux alinéas b), d) et f) de la clause 7-16.01, la salariée ou le salarié bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la salariée ou du salarié et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de la salariée ou du salarié.

7-16.03

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire à sa demande la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots journées de congé signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

7-16.04

La salariée ou le salarié appelé à se présenter à titre de jurée ou juré ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle ou s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle ou il doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de jurée ou 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 salariée ou du salarié.

7-16.05

La salariée ou le salarié qui en fait la demande au Collège par écrit a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans cette demande.

7-16.06

Pour toute raison personnelle, la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié. Lorsque le solde de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la salariée ou du salarié est nul, ces absences sont sans traitement.

Article 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

7-17.01 Objectif du régime

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

La salariée ou le salarié régulier peut, après entente, obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article.

Lorsque la prise du congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la salariée ou du salarié sans motif valable.

Cependant, la prise du congé ne peut se faire avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise pour la salariée ou le salarié.

7-17.02 Nature du régime

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

7-17.03 Durée du régime

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

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 7-17.12, 7-17.15 et 7-17.16.

Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

7-17.04 Durée du congé

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

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-17.05 Conditions d'obtention

La salariée ou le salarié qui désire obtenir un congé doit en faire la demande écrite au Collège.

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

Seule la salariée ou seul le salarié qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé d'une salariée ou d'un salarié invalide ou en congé sans traitement.

7-17.06 Retour

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à la convention collective suivant la période de congé, la salariée ou le salarié réintègre son poste et elle ou il doit demeurer à l'emploi du Collège ou d'un autre Collège dans le cas prévu à la clause 5-2.10 ou 7-17.13, pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

7-17.07 Traitement

Pendant chacune des années de participation au régime, la salariée ou le salarié reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

<u>Durée de participation au régime</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
--	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

<u>Durée du congé</u>	<u>Pourcentage du traitement</u>			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la salariée ou le salarié recevrait si elle ou s'il ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, la salariée ou le salarié a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Elle ou il n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, la salariée ou le salarié ne peut recevoir aucune 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.

Conditions de travail

7-17.08

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la salariée ou du salarié est la même qu'elle ou qu'il fournirait si elle ou s'il ne participait pas au régime.

7-17.09

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

7-17.10 Régime de retraite

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la salariée ou le salarié se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou s'il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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

7-17.11 Cessation d'emploi

Si la salariée ou le salarié cesse d'être à l'emploi du Collège, prenne sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si la salariée ou le salarié a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle ou qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-17.07.
- b) Si la salariée ou le salarié n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la salariée ou le salarié ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la salariée ou le salarié durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la salariée ou du salarié pendant la période de travail en application de la clause 7-17.07. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la salariée ou au salarié. S'il est positif, la salariée ou le salarié rembourse ce solde au Collège.
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (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 salariée ou au salarié.

Lorsque la salariée ou le salarié a l'obligation de rembourser le Collège, elle ou il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-12.00.

7-17.12 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une salariée ou d'un salarié pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où la durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-17.11 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

7-17.13

Mise en disponibilité

Lorsque la salariée ou le salarié est mis en disponibilité pendant la durée du régime, le régime se poursuit.

Relocalisation ou transfert volontaire

Lorsque la salariée ou le salarié mis en disponibilité est relocalisé dans un autre Collège ou lorsque la salariée ou le salarié transfère de Collège en vertu de la clause 5-2.10, elle ou il transfère son régime dans son nouveau Collège si ce dernier y consent.

Si son nouveau Collège n'y consent pas, le régime prend fin à la date du refus et les modalités prévues à la clause 7-17.11 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : le traitement versé en trop ne devient pas exigible (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à une cotisation au régime de retraite.

7-17.14 Décès

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-17.11 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à une cotisation au régime de retraite.

7-17.15 Assurance-traitement

Lorsque la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié au terme de la période de congé.

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

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

Dans ce cas, la salariée ou le salarié peut choisir l'une des options suivantes :

i) Continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

ii) Mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont assujettis à une cotisation au régime de retraite.

d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

Durant les deux (2) premières années, la salariée ou le salarié sera traité tel qu'il est prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

i) Si la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être assujéti à une cotisation au régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

7-17.16 Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (10 semaines)

Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) ou d'adoption (dix (10) 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) ou de dix (10) semaines selon le cas et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines selon le cas.

Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au régime. Elle ou il reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt) ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujéti à une cotisation au régime de retraite.

7-17.17 Dispositions particulières

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

Article 7-18.00 - Retraite progressive

7-18.01

Est admissible au programme de retraite progressive la salariée ou le salarié régulier répondant aux conditions suivantes :

a) être une salariée ou un salarié régulier à temps complet,

ou

être une salariée ou un salarié régulier à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi;

b) être participant au RREGOP, au RRE ou au RRF;

c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;

d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège.

7-18.02

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

Cette demande doit spécifier :

a) la durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois;

b) le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi⁽¹⁾;

c) l'aménagement de la semaine de travail.

7-18.03

Le pourcentage du temps travaillé, le nombre d'heures travaillées par semaine ou l'aménagement de la semaine de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la salariée ou le salarié et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle, (par exemple : grève, lock-out, correction du service antérieur), la salariée ou le salarié 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.

⁽¹⁾ Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées par année ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi.

7-18.04

La salariée ou le salarié 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.

7-18.05

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

7-18.06

La salariée ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme s'il ne participait pas au programme.

7-18.07

Durant le programme, la salariée ou le salarié verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé (à temps complet ou à temps partiel) avant le début du programme.

7-18.08

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

7-18.09

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la salariée ou le salarié est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.

7-18.10

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

7-18.11

Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la salariée ou le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumis aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, ou dans le cas d'un transfert volontaire, elle ou il peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

7-18.12

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

- a) la retraite;
- b) le décès;
- c) la démission;
- d) le désistement avec le consentement du Collège;
- e) la mise à pied;
- f) le congédiement;
- g) la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-18.11.

7-18.13

Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié.

7-18.14

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

7-18.15

Sauf stipulations à l'effet contraire, la salariée ou le salarié qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective concernant les salariées ou les salariés à temps partiel.

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des salariées ou salariés, le Collège fournit à toutes les salariées et tous les salariés 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 salariées et salariés de la politique de formation et de perfectionnement prévue au présent chapitre.

8-1.02

Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective vis-à-vis la salariée ou le salarié à son emploi et lui permet de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises.

8-1.03

Les sommes concernées par les engagements mentionnés à la clause 8-1.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique de formation et de perfectionnement.

8-1.04

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

Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local

8-2.01

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des salariées et salariés et elles coopèrent à cette fin au Comité local de formation et de perfectionnement.

8-2.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la salariée ou du salarié.

8-2.03

Les activités de formation s'entendent de toute activité (à temps complet ou à temps partiel) conduisant à l'obtention d'un diplôme.

8-2.04

Les cours de formation dispensés par le Collège, sauf ceux d'éducation populaire, sont gratuits pour les salariées et salariés à condition toutefois qu'ils procurent à celles et ceux qui les suivent une possibilité de formation et de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et que cet avantage n'oblige pas le Collège à organiser les cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

8-2.05

Le Collège consulte obligatoirement le Comité local de formation et de perfectionnement avant d'établir une politique de formation et de perfectionnement applicable aux salariées et salariés à son emploi.

8-2.06

Dans les trente (30) jours suivant la date de l'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 local de formation et de perfectionnement.

Ce Comité est paritaire et composé de deux (2) représentantes ou représentants du Collège et de deux (2) représentantes ou représentants du Syndicat.

Ce Comité a pour fonction :

- a) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des salariées ou salariés, de les analyser, de les discuter et de transmettre au Collège ses recommandations;
- b) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des salariées et salariés;

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

8-2.07

Le Comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local

8-3.01

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement au niveau local, le Collège dispose par année contractuelle, par salariée ou salarié régulier, d'un montant de cinquante-cinq dollars (55 \$) dont trente-six virgule soixante-sept dollars (36,67 \$) sont utilisés pour la formation et le perfectionnement et dix-huit virgule trente-trois dollars (18,33 \$) sont utilisés pour la formation reliée au changement technologique.

De même, un montant de cinquante-cinq dollars (55 \$) dont trente-six virgule soixante-sept dollars (36,67 \$) sont utilisés pour la formation et le perfectionnement et dix-huit virgule trente-trois dollars (18,33 \$) sont utilisés pour la formation reliée au changement technologique s'ajoute 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 cinquante-cinq dollars (55 \$).

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.

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 salariée ou tout salarié, seul ou accompagné de la représentante ou du représentant autorisé 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 salariée ou le salarié ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit soumettre 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.

Si plusieurs salariées ou salariés pris collectivement ou si le Syndicat estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa représentante ou son représentant autorisé 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 ou au 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 approprié (annexe « H ») doit être rempli par la salariée ou le salarié ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui y sont concernées et le correctif requis.

9-1.05

Le Collège rend sa décision à la salariée ou au salarié concerné 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. À défaut de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut, s'il ne l'a déjà fait, soumettre le grief à l'arbitrage dans les délais prévus à la clause 9-2.01.

9-1.06

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un amendement de forme est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audience procède à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur le formulaire prévu au présent article, n'en affecte pas la validité.

9-1.07

Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

9-1.08

En tout temps, avant l'audience du grief à l'arbitrage, il est loisible aux parties de se rencontrer au CRT pour discuter du litige.

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01

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 quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure au présent article. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief à la première ou au premier arbitre.

9-2.02

La première ou le premier arbitre des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec la greffière ou le greffier en chef.

La greffière ou le greffier en chef voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

9-2.03

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à la salariée ou au salarié concerné, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération, à la Centrale et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

9-2.04

Les représentantes ou représentants des parties nationales se rencontrent mensuellement afin de fixer au rôle les griefs inscrits au Greffe pour procéder devant une ou un arbitre unique.

Toutefois, lorsque les parties locales ont décidé de recourir à la procédure accélérée d'arbitrage pour un grief, celui-ci doit être traité selon la procédure prévue à la clause 9-3.03.

9-2.05

La première ou le premier arbitre ou la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de la première ou du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les représentantes ou représentants désignés de la Fédération, du Ministère et de la Centrale à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.09;

c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère.

La partie qui fait une demande de remise d'audition dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audition rembourse à l'arbitre une indemnité de quatre cent dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la remise suit une demande conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

9-2.06

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur, communiquent au Greffe le nom de l'assesseure ou assesseur et du procureure ou procureur de leur choix.

9-2.07

Lorsqu'une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné par l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre peut procéder.

En cas d'incapacité ou de refus d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur, la partie nationale qui l'a désigné lui nomme une remplaçante ou un remplaçant, dans le délai prescrit par l'arbitre. En cas de défaut de procéder à la nomination d'une remplaçante ou d'un remplaçant dans ce délai, l'arbitre peut poursuivre l'arbitrage.

9-2.08

Dans le cas d'un tribunal composé d'une ou d'un arbitre et de deux (2) 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 rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience.

9-2.09

Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention 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
BRAULT, Serge
CHOQUETTE, Robert
FERLAND, Gilles
FORTIER, François-G.
FORTIN, Pierre-A.

LIVERY, Daniel
LUSSIER, Jean-Pierre
MORENCY, Jean-M.
MORIN, Fernand
NADEAU, Denis
ROY, Jean-Guy
SEXTON, Jean
TOUSIGNANT, Lyse
TREMBLAY, Denis

FRUMKIN, Harvey
GOSSELIN, Ginette

TRUDEAU, Gilles
VILLAGGI, Jean-Pierre

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

Dans les cas de grief de classification prévu à l'article 6-5.00, l'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

BHÉRER, Jacques
BOISVERT, Marc
CHARLEBOIS, Paul
FERLAND, Gilles

GUILBERT, Marcel
TOUSIGNANT, Lyse
TREMBLAY, Denis

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

9-2.10

Dans le cas d'incapacité ou de refus d'agir d'une ou d'un arbitre celle-ci ou celui-ci est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur devant la première présidente ou le premier président, pour la durée de la convention collective, à rendre sentence selon la loi et conformément aux dispositions de la convention collective.

9-2.12

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

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles figurant à la clause 9-3.04.

9-2.13

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.

9-2.14

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision du Collège;
- b) en réintégrant la 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 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.

9-2.15

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant 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.

9-2.16

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

9-2.17

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.18

- a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les représentantes ou représentants 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 s'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 au Greffe deux (2) copies signées de la sentence.
- 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 doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

9-2.20

En tout temps avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des représentantes ou représentants des parties une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la Centrale, la Fédération et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

9-2.21

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 assesseures 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 des arbitres sont à la charge du Ministère.

9-2.24

Les frais et honoraires des assesseures 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 se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

9-2.27

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

Article 9-3.00 - Autres procédures

9-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail

Les parties négociantes constituent un comité national de règlement de grief et autres recours découlant de l'application du Code du travail. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de chaque partie.

Le mandat est le suivant :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;
- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;
- d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

9-3.02 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties des noms de médiatrices ou de médiateurs parmi la liste prévue à la clause 9-2.09. Lorsque les parties acceptent un nom dans cette liste, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seule une employée ou seul un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la ou du Commissaire général du travail.

Cette procédure s'applique pour tout grief ou recours, ou groupe de griefs ou recours convenu entre le Collège et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au Code du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés par le Greffe, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

9-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Collège et Syndicat) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord pour ce faire en faisant parvenir un avis distinct au Greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre

L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3. Représentation

Seule une employée ou un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une (1) heure.

5. Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à

moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les salariés visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

9-3.04 Conférence préparatoire

Les procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article 9-2.00 font connaître à l'arbitre et se communiquent entre eux, la nature du ou des moyens préliminaires qu'ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience.

Toute séance d'arbitrage en vertu de l'article 9-2.00 débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureurs, les assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent d'abord tenir une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure (½).

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Modifications des conditions de travail

10-1.01

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 salariées ou salariés et le Collège, et qui lierait une, un ou des salariées ou salariés du Collège, est sans effet.

10-1.02

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 salariée ou un salarié se croit lésé par ces modifications, elle ou il peut soumettre un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail de la salariée ou du salarié demeurent normales.

10-1.03

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 10-2.00 - Durée de la convention collective

10-2.01

La convention collective est en vigueur à la date de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire jusqu'au 30 juin 2003 et le demeure jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation à l'effet contraire.

Article 10-3.00 - Publication

10-3.01

La partie patronale nationale publie en français et à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention collective pour distribution à toutes les salariées et à tous les salariés. De plus, vingt (20) exemplaires sont remis au Syndicat et deux cents (200) à la FPSES.

Ce texte est le seul qui peut être invoqué aux fins d'interprétation et d'application de la convention collective, notamment devant les tribunaux d'arbitrage et les tribunaux civils.

10-3.02

Dans le cas d'un Collège anglophone, en plus du texte en français, la partie patronale nationale rend disponible pour distribution aux salariées et salariés la version anglaise du texte visé à la clause 10-3.01 et ce, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective par les parties nationales. De plus, vingt (20) exemplaires sont remis au Syndicat et vingt (20) à la FPSES.

Article 10-4.00 - Harcèlement sexuel

10-4.01

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

10-4.02

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

10-4.03

Le Collège peut former un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper des enseignantes ou enseignants, des élèves, des professionnelles ou professionnels, 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.

10-4.04

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

Article 10-5.00 - Accès à l'égalité

10-5.01

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

10-5.02

Ce comité a pour mandat :

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

10-5.03

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

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

10-5.04

Si le comité élabore un programme d'accès à l'égalité et le recommande de façon unanime, le Collège doit implanter ce programme. Ce programme comprend notamment :

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

10-5.05

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

10-5.06

Les parties négociantes conviennent de former un comité consultatif national d'accès à l'égalité. Ce comité est formé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la partie syndicale négociante et de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale nationale.

10-5.07

Les mandats du comité prévu à la clause 10-5.06 sont les suivants :

- analyser le rapport sur l'évaluation des projets pilotes dans le réseau collégial;
- développer, en lien avec la Commission des droits de la personne, l'analyse de disponibilité;
- produire un portrait statistique du personnel de soutien dans les collèges;
- procéder aux études techniques jugées pertinentes de l'avis unanime du comité;
- soumettre aux parties négociantes, avant l'expiration de la convention collective, un rapport d'analyse sur l'évaluation de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les collèges;
- soumettre aux parties négociantes toute recommandation jugée utile.

10-5.08

Aux fins de réaliser les objectifs indiqués à la clause 10-5.07, la partie syndicale nationale bénéficie d'une libération équivalent à cent trente (130) jours ouvrables pour la durée de la convention collective.

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

Article 10-6.00 - Non-discrimination

10-6.01

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs représentantes ou représentants respectifs contre une salariée ou un salarié à cause de sa race, sa couleur, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa grossesse, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou le fait qu'elle ou qu'il soit une personne handicapée ou qu'elle ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la Loi.

Article 10-7.00 - Dispositions particulières relatives aux comités ou commissions prévus à la convention collective

10-7.01

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

10-7.02

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

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 salariée ou un salarié d'obtenir tout poste de sa classe d'emploi pour lequel elle ou il possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci ou celui-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.

10-8.03

Au plus tard, le 1er juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Par la suite, le Syndicat bénéficie d'un délai de trente (30) jours, pour faire connaître sa position au Collège en CRT.

10-8.04

Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les salariées ou salariés 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.

10-8.06

Le présent article peut faire l'objet d'un arrangement local entre les parties.

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 réfère à un mode spécifique de transmission.

Article 10-10.00 - Annexes

10-10.01

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE « A »

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01 Dispositions générales

Les dispositions de la présente annexe visent toute salariée ou tout salarié 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 salariée ou le salarié déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02 Allocations

Les allocations prévues ci-après sont payées par le Collège d'origine sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03 Absence pour déménagement et remboursement de certains frais

Toute salariée ou tout salarié à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège d'origine rembourse à la salariée ou au salarié les frais de déplacement pour elle-même ou lui-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine;
- b) sans perte de droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la salariée ou du salarié et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

Frais de déménagement

1.04

Le Collège d'origine assume, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle ou qu'il 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 salariée ou du salarié 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 Frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels

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

1.07 Compensation pour les dépenses concomitantes

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

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

Rupture de bail

1.08

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

1.09

Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège d'origine.

1.10 Vente ou achat de maison

a) Le Collège d'origine paie à la salariée ou au salarié qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier et ce, immédiatement après sa passation;

- le contrat de vente;
 - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier.
- b) Le Collège d'origine paie à la salariée ou au salarié qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximum de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que la salariée ou le salarié doit payer.

1.11 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

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

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

1.12 Frais de séjour

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais de séjour pour la salariée ou le salarié, sa conjointe ou son conjoint et ses personnes à charge, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13 Frais de transport

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Collège d'origine et que la conjointe ou le conjoint et les personnes à charge de la salariée ou du salarié marié ne soient pas relocalisés immédiatement, le Collège d'origine assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une (1) fois par mois et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

1.14 Frais de loyer

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

ANNEXE « B »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

CLASSES : Technicienne ou technicien en audiovisuel
 Technicienne ou technicien en documentation
 Technicienne ou technicien en information

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	au 2003-04-01
1	13,75	14,09	14,44	14,80	15,10
2	14,30	14,66	15,03	15,41	15,72
3	14,78	15,15	15,53	15,92	16,24
4	15,33	15,71	16,10	16,50	16,83
5	15,87	16,27	16,68	17,10	17,44
6	16,45	16,86	17,28	17,71	18,06
7	17,00	17,43	17,87	18,32	18,69
8	17,68	18,12	18,57	19,03	19,41
9	18,35	18,81	19,28	19,76	20,16
10	19,02	19,50	19,99	20,49	20,90
11	19,70	20,19	20,69	21,21	21,63
12	20,43	20,94	21,46	22,00	22,44

CLASSES : **Technicienne ou technicien en administration**
 Technicienne ou technicien en arts graphiques

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	au 2003-04-01
1	14,00	14,35	14,71	15,08	15,38
2	14,47	14,83	15,20	15,58	15,89
3	15,06	15,44	15,83	16,23	16,55
4	15,59	15,98	16,38	16,79	17,13
5	16,20	16,61	17,03	17,46	17,81
6	16,78	17,20	17,63	18,07	18,43
7	17,46	17,90	18,35	18,81	19,19
8	18,11	18,56	19,02	19,50	19,89
9	18,79	19,26	19,74	20,23	20,63
10	19,48	19,97	20,47	20,98	21,40
11	20,21	20,72	21,24	21,77	22,21
12	21,00	21,53	22,07	22,62	23,07

CLASSES : Technicienne ou technicien en électronique
 Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
 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	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	15,13	15,51	15,90	16,30	16,63
2	15,60	15,99	16,39	16,80	17,14
3	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
4	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23
5	17,12	17,55	17,99	18,44	18,81
6	17,63	18,07	18,52	18,98	19,36
7	18,18	18,63	19,10	19,58	19,97
8	18,75	19,22	19,70	20,19	20,59
9	19,33	19,81	20,31	20,82	21,24
10	19,92	20,42	20,93	21,45	21,88
11	20,55	21,06	21,59	22,13	22,57
12	21,18	21,71	22,25	22,81	23,27

CLASSE : Technicienne ou technicien breveté d'entretien aéronautique

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	19,33	19,81	20,31	20,82	21,24
2	19,92	20,42	20,93	21,45	21,88
3	20,55	21,06	21,59	22,13	22,57
4	21,18	21,71	22,25	22,81	23,27

CLASSE : Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	14,30	14,66	15,03	15,41	15,72
2	14,72	15,09	15,47	15,86	16,18
3	15,20	15,58	15,97	16,37	16,70
4	15,73	16,12	16,52	16,93	17,27
5	16,27	16,68	17,10	17,53	17,88
6	16,77	17,19	17,62	18,06	18,42
7	17,34	17,77	18,21	18,67	19,04
8	17,91	18,36	18,82	19,29	19,68
9	18,53	18,99	19,46	19,95	20,35
10	18,63	19,10	19,58	20,07	20,47
11	19,19	19,67	20,16	20,66	21,07

CLASSES : Technicienne ou technicien en hygiène dentaire
Technicienne ou technicien en informatique
Interprète

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	15,82	16,22	16,63	17,05	17,39
2	16,37	16,78	17,20	17,63	17,98
3	16,88	17,30	17,73	18,17	18,53
4	17,45	17,89	18,34	18,80	19,18
5	18,02	18,47	18,93	19,40	19,79
6	18,59	19,05	19,53	20,02	20,42
7	19,20	19,68	20,17	20,67	21,08
8	19,83	20,33	20,84	21,36	21,79
9	20,49	21,00	21,53	22,07	22,51
10	21,15	21,68	22,22	22,78	23,24
11	21,84	22,39	22,95	23,52	23,99
12	22,56	23,12	23,70	24,29	24,78

CLASSE : Technicienne ou technicien au banc d'essai

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	18,09	18,54	19,00	19,48	19,87
2	18,63	19,10	19,58	20,07	20,47
3	19,19	19,67	20,16	20,66	21,07
4	19,76	20,25	20,76	21,28	21,71
5	20,36	20,87	21,39	21,92	22,36
6	20,96	21,48	22,02	22,57	23,02
7	21,60	22,14	22,69	23,26	23,73
8	22,24	22,80	23,37	23,95	24,43
9	22,91	23,48	24,07	24,67	25,16
10	23,60	24,19	24,79	25,41	25,92

CLASSE : Technicienne ou technicien en informatique, classe principale

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	18,93	19,40	19,89	20,39	20,80
2	19,59	20,08	20,58	21,09	21,51
3	20,21	20,72	21,24	21,77	22,21
4	20,93	21,45	21,99	22,54	22,99
5	21,64	22,18	22,73	23,30	23,77
6	22,36	22,92	23,49	24,08	24,56
7	23,20	23,78	24,37	24,98	25,48
8	24,00	24,60	25,22	25,85	26,37
9	24,85	25,47	26,11	26,76	27,30

CLASSE : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
2	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
3	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
4	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27

CLASSE : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	13,88	14,23	14,59	14,95	15,25
2	14,35	14,71	15,08	15,46	15,77
3	14,83	15,20	15,58	15,97	16,29
4	15,36	15,74	16,13	16,53	16,86
5	15,87	16,27	16,68	17,10	17,44

CLASSE : **Agente ou agent de bureau, classe principale**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	16,20	16,61	17,03	17,46	17,81
2	16,68	17,10	17,53	17,97	18,33
3	17,23	17,66	18,10	18,55	18,92
4	17,80	18,25	18,71	19,18	19,56
5	18,35	18,81	19,28	19,76	20,16
6	18,86	19,33	19,81	20,31	20,72

CLASSE : Animatrice ou animateur sportif et de natation

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	9,45	13,21	13,54	13,88	14,16
2	10,24				
3	11,03				
4	11,82				
5	12,64				

CLASSE : Apparitrice ou appariteur

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
2	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
3	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
4	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27
5	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62

CLASSE : Auxiliaire de bureau

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,89	13,21	13,54	13,88	14,16

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe II

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
2	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
3	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
4	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe I

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	14,13	14,48	14,84	15,21	15,51
2	14,62	14,99	15,36	15,74	16,05
3	15,09	15,47	15,86	16,26	16,59
4	15,59	15,98	16,38	16,79	17,13
5	16,12	16,52	16,93	17,35	17,70

CLASSE : Monitrice ou moniteur d'activités sportives

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	13,94	14,29	14,65	15,02	15,32
2	14,35	14,71	15,08	15,46	15,77
3	14,78	15,15	15,53	15,92	16,24
4	15,24	15,62	16,01	16,41	16,74
5	15,68	16,07	16,47	16,88	17,22
6	16,16	16,56	16,97	17,39	17,74
7	16,64	17,06	17,49	17,93	18,29
8	17,14	17,57	18,01	18,46	18,83
9	17,65	18,09	18,54	19,00	19,38
10	18,19	18,64	19,11	19,59	19,98
11	18,73	19,20	19,68	20,17	20,57

CLASSE : Monitrice ou moniteur de camp de jour

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	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 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	7,87	7,91	13,21	13,54	13,88	14,16
2	8,61	8,65				
3	9,35	9,39				
4	10,08	10,13				
5	10,83	10,88				
6	11,57	11,63				

CLASSE : **Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	14,08	14,43	14,79	15,16	15,46
2	14,64	15,01	15,39	15,77	16,09
3	15,26	15,64	16,03	16,43	16,76
4	15,89	16,29	16,70	17,12	17,46
5	16,54	16,95	17,37	17,80	18,16
6	17,23	17,66	18,10	18,55	18,92

CLASSE : **Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
2	13,41	13,75	14,09	14,44	14,73
3	13,88	14,23	14,59	14,95	15,25
4	14,35	14,71	15,08	15,46	15,77
5	14,83	15,20	15,58	15,97	16,29
6	15,36	15,74	16,13	16,53	16,86
7	15,87	16,27	16,68	17,10	17,44

CLASSE : **Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	15,13	15,51	15,90	16,30	16,63
2	15,62	16,01	16,41	16,82	17,16
3	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
4	16,60	17,02	17,45	17,89	18,25
5	17,15	17,58	18,02	18,47	18,84

CLASSE : **Opératrice ou opérateur en informatique**

Échelon	Taux ⁽¹⁾	Taux	Taux	Taux
	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	14,75	15,12	15,50	15,81
2	15,28	15,66	16,05	16,37
3	15,83	16,23	16,64	16,97
4	16,44	16,85	17,27	17,62
5	17,03	17,46	17,90	18,26
6	17,67	18,11	18,56	18,93

CLASSE : **Projectionniste**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	16,83	17,25	17,68	18,12	18,48

⁽¹⁾ Ce taux s'applique à compter de la date de signature de la convention collective.

CLASSE : Secrétaire, classe II

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
2	13,35	13,68	14,02	14,37	14,66
3	13,72	14,06	14,41	14,77	15,07
4	14,16	14,51	14,87	15,24	15,54
5	14,57	14,93	15,30	15,68	15,99
6	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45

CLASSE : Secrétaire, classe I

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	15,14	15,52	15,91	16,31	16,64
2	15,60	15,99	16,39	16,80	17,14
3	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
4	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23

CLASSE : Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
2	13,35	13,68	14,02	14,37	14,66
3	13,72	14,06	14,41	14,77	15,07
4	14,16	14,51	14,87	15,24	15,54
5	14,57	14,93	15,30	15,68	15,99
6	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45

ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES 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

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les salariées ou salariés qui ont été reclassées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

CLASSE : Auxiliaire en informatique

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	12,15	12,45	12,76	13,08	13,34
2	12,42	12,73	13,05	13,38	13,65
3	12,72	13,04	13,37	13,70	13,97
4	13,09	13,42	13,76	14,10	14,38

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe principale

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
2	16,66	17,08	17,51	17,95	18,31
3	17,23	17,66	18,10	18,55	18,92
4	17,80	18,25	18,71	19,18	19,56
5	18,36	18,82	19,29	19,77	20,17
6	18,98	19,45	19,94	20,44	20,85
7	19,62	20,11	20,61	21,13	21,55

CLASSE : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	17,24	17,67	18,11	18,56	18,93
2	17,82	18,27	18,73	19,20	19,58
3	18,45	18,91	19,38	19,86	20,26
4	19,03	19,51	20,00	20,50	20,91
5	19,69	20,18	20,68	21,20	21,62
6	20,35	20,86	21,38	21,91	22,35
7	21,04	21,57	22,11	22,66	23,11

CLASSE : **Secrétaire de direction**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01
1	13,95	14,30	14,66	15,03	15,33
2	14,41	14,77	15,14	15,52	15,83
3	14,89	15,26	15,64	16,03	16,35
4	15,41	15,80	16,20	16,61	16,94
5	15,96	16,36	16,77	17,19	17,53

ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES CLASSES D'EMPLOI INTÉGRÉES

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 salariées ou salariés détenant une telle classe d'emploi jusqu'à la date de 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 2000-05-11 (\$)
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 2000-5-11 (\$)
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 ET ÉCHELLES 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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
1	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
2	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
3	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
4	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27
5	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62

<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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
Aide domestique	12,89	13,21	13,54	13,88	14,16
Aide générale ou aide général de cuisine	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
Aide de métiers	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62
Chef électricienne ou chef électricien	19,19	19,67	20,16	20,66	21,07
Concierge de résidence	14,81	15,18	15,56	15,95	16,27
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	15,87	16,27	16,68	17,10	17,44
Cuisinière ou cuisinier, classe III	15,00	15,38	15,76	16,15	16,47
Cuisinière ou cuisinier, classe II	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23
Cuisinière ou cuisinier, classe I	17,27	17,70	18,14	18,59	18,96
Ébéniste	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Électricienne ou électricien	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Jardinière ou jardinier	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45
Manœuvre	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Menuisière ou menuisier	17,27	17,70	18,14	18,59	18,96
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	17,27	17,70	18,14	18,59	18,96
Peintre	16,01	16,41	16,82	17,24	17,58
Tuyauteuse ou tuyauteur	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82

CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes

<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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
I	20,73	21,25	21,78	22,32	22,77
II	19,75	20,24	20,75	21,27	21,70
III	19,75	20,24	20,75	21,27	21,70
IV	18,83	19,30	19,78	20,27	20,68
V	18,83	19,30	19,78	20,27	20,68
VI	18,83	19,30	19,78	20,27	20,68
VII	17,99	18,44	18,90	19,37	19,76
VIII	17,99	18,44	18,90	19,37	19,76
IX	17,99	18,44	18,90	19,37	19,76
X	17,17	17,60	18,04	18,49	18,86
XI	17,17	17,60	18,04	18,49	18,86
XII	17,17	17,60	18,04	18,49	18,86
XIII	16,33	16,74	17,16	17,59	17,94
XIV	15,96	16,36	16,77	17,19	17,53
XV	15,96	16,36	16,77	17,19	17,53
XVI	15,23	15,61	16,00	16,40	16,73
XVII	15,23	15,61	16,00	16,40	16,73
XVIII	14,87	15,24	15,62	16,01	16,33
XIX	14,87	15,24	15,62	16,01	16,33
XX (aide mécanicienne ou aide mécanicien)	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62

TAUX DES CLASSES D'EMPLOI ABOLIES

La classe d'emploi de maître-mécanicienne ou maître-mécanicien en tuyauterie ne fait plus partie du plan de classification.

Elle n'est maintenue, avec le salaire évolutif afférent, que pour les salariées ou salariés qui ont été reclassés 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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
19,19	19,67	20,16	20,66	21,07

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification :

Buandière ou buandier
Pâtissière ou pâtissier

Elle ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les salariées ou salariés détenant une telle classe d'emploi à la date de 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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
13,57	13,91	14,26	14,62	14,91

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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
16,01	16,41	16,82	17,24	17,58

ANNEXE « D »

TAUX DE TRAITEMENT DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ ÉLÈVE

Le taux de traitement de la salariée ou du salarié élève est déterminé selon la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante :

CLASSES :

- Interprète**
- Technicienne ou technicien breveté d'entretien aéronautique**
- Technicienne ou technicien en administration**
- Technicienne ou technicien en arts graphiques**
- Technicienne ou technicien en audiovisuel**
- Technicienne ou technicien au banc d'essai**
- Technicienne ou technicien en documentation**
- Technicienne ou technicien en électronique**
- Technicienne ou technicien en entretien aéronautique**
- Technicienne ou technicien en fabrication mécanique**
- 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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
13,75	14,09	14,44	14,80	15,10

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⁽¹⁾
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II⁽²⁾
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I⁽²⁾
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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
12,89	13,21	13,54	13,88	14,16

CLASSES : **Agente ou agent de bureau, classe II**
Agente ou agent de bureau, classe I
Agente ou agent de bureau, classe principale
Animatrice ou animateur sportif et de natation
Auxiliaire de bureau
Magasinière ou magasinier, classe II
Magasinière ou magasinier, classe I
Monitrice ou moniteur de camp de jour
Secrétaire, classe II
Secrétaire, classe I
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
12,89	13,21	13,54	13,88	14,16

⁽¹⁾ Cette classe d'emploi existe à compter de la date de signature de la convention collective.

⁽²⁾ Ces classes d'emploi existent jusqu'au jour précédant la date de signature de la convention collective.

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)
 Mécanicienne ou mécanicien d'entretien
 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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
13,27	13,60	13,94	14,29	14,58

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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
Prime de soir :	0,56 \$/h	0,57 \$/h	0,58 \$/h	0,59 \$/h	0,60 \$/h
Prime de nuit :	0,82 \$/h	0,84 \$/h ⁽¹⁾			
Prime de nuit :					
· 0 à 5 ans d'ancienneté		11 % ⁽²⁾	11 %	11 %	11 %
· 5 à 10 ans d'ancienneté		12 %	12 %	12 %	12 %
· 10 ans et plus d'ancienneté		14 %	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 au 2003-03-31 (\$)	Taux au 2003-04-01
Prime de chef d'équipe :	0,73 \$/h	0,75 \$/h	0,77 \$/h	0,79 \$/h	0,81 \$/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 :

Téléphone : _____

Date de naissance : _____

En conformité avec l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention collective, je, soussignée ou soussigné, donne mon adhésion au :

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions, ainsi qu'à payer la contribution mensuelle fixée par le Syndicat.

Signature de la salariée ou du salarié :

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-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Saint-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGEPS 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	Jonquièrre, 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**
LIMOILOU	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 Bourchemin
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

AVIS DE GRIEF

(sans préjudice)

Personnel de soutien

Grief no : _____

Nom du Syndicat : _____

(CSQ)

Date de soumission du grief au
Collège : _____

Salariée(s) ou salarié(s) visé(s) :
 toutes les salariées ou tous
les salariés
ou _____

identification

Nom du Collège : _____
Adresse :

Type de grief :
• classification
• interprétation

Article(s) visé(s)
(à titre indicatif) :

Bref exposé du grief :

Nature de la réclamation :

Signature de la représentante ou du
représentant syndical :

(Nom) (titre)

Signature de la salariée ou du
salarié (s'il y a lieu)

ANNEXE « I »

**EFFET DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI OU DE LA LOI SUR LES
NORMES DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX⁽¹⁾**

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles 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 Centrale.

ANNEXE « J »

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1 MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2 MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

2A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union; ou,
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union; ou,
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

2B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

2C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3^e année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24^e mois d'exonération est présumé invalide une 3^e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

2D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

3 AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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 pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

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 un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'annexe 1.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 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 tous les retraités 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 syndicable

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

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 employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

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 :

- cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP;

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - ♦ du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);
 - ♦ de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au (RRE) :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au (RRE) :

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

4B. Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

4C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

6A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

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 employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux

taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.

- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des $\frac{2}{12}$ ($\frac{7}{12} - \frac{5}{12}$) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux $\frac{2}{12}$, 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 de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DECERTAINES ANNÉES DE SERVICE

A- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 : $(F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 : $F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 3 : $[F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$

Montant 4 : $F \times N \times 1,1 \% \times TM$

- 2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC – 3 % à partir de cette date.

B- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :

- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

- MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.
- CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.
- F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C- Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D- Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 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'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du

solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{((\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5))}{(\text{valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP})}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^e anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE 2

MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

Note : Dans cette annexe les expressions « les parties négociantes » ou « les parties » s'entendent du Gouvernement et de la Centrale.

ANNEXE « K »

TÉLÉTRAVAIL

Le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et la Fédération du personnel de soutien, au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges FPSES-(CSQ) conviennent de la formation d'un comité national ayant pour mandat d'étudier la problématique relative au télétravail.

Ce comité national débute ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Aux fins de réaliser le mandat du présent comité, la partie syndicale nationale bénéficie de la libération de deux (2) salariées ou salariés membres de la FPSES lors des rencontres entre les parties nationales.

Ces libérations ne peuvent excéder dix (10) jours par année.

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

ANNEXE « L »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'ARBITRAGE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des ententes nationales, les parties négociantes conviennent de former un comité composé de représentantes ou de représentants de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et de la Fédération du personnel de soutien, au nom des syndicats du personnel de soutien des collègues (FPSES-CSQ) et du Comité patronal de négociation des collègues.

Les travaux du comité visent à améliorer le fonctionnement du système d'arbitrage en considérant notamment les points suivants :

- conférence préparatoire;
- règles de fixation des jours d'audition;
- mécanismes d'arbitrage accéléré;
- cause-type;
- ordre prioritaire des griefs;
- rapport 1996-1997 du premier président du tribunal d'arbitrage.

Dans les six (6) mois de sa formation, le comité transmet aux parties négociantes son rapport et, s'il y a lieu, les recommandations susceptibles de maximiser l'efficacité des mécanismes d'arbitrage des griefs.

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

ANNEXE « M »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 10-3.00

Les parties nationales libèrent une (1) salariée ou un (1) salarié aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention collective. Cette libération est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

La salariée ou le salarié libéré en vertu de la présente annexe ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes. Les libérations prévues à la présente annexe sont sans remboursement par le Syndicat.

ANNEXE « N »

GRIEFS ANTÉRIEURS À LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

1. Les griefs soumis à l'arbitrage selon les conventions collectives 1995-1998, 1989-1995 et 1986-1988, les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 ou les conventions collectives antérieures sont entendus conformément à ces dispositions ou conventions collectives.
2. Malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre unique dont le nom figure à la clause 9-2.09 de la convention collective.
3. De plus, les parties peuvent recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

ANNEXE « O »

DÉLAI POUR SOUMETTRE UN GRIEF À COMPTER DE LA DATE DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les délais prévus à l'article 9-1.00 pour la soumission d'un grief commencent à courir à compter du jour de la remise par le Collège au Syndicat du texte en français de la convention collective ou, dans le cas d'un Collège anglophone, de la version anglaise de la convention collective.

ANNEXE « P »

DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par le Collège en vertu de la section II¹ indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

- i) si Développement des ressources humaines Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, 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 7-4.00 de la présente convention.

ANNEXE « Q »

**INTÉGRATION DES SALARIÉES ET SALARIÉS QUI BÉNÉFICIENT D'UNE
PREMIÈRE ACCRÉDITATION OU POUR QUI LA PRÉSENTE CONVENTION
COLLECTIVE CONSTITUE LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE**

À compter de la date où une première accréditation est émise ou de la date à laquelle une salariée ou un salarié non syndiqué devient couvert par la présente convention collective pour la première fois, les conditions de travail prévues à la présente convention collective s'appliquent. Toutefois, pour les salariées ou salariés qui exercent des fonctions non prévues au plan de classification, leur traitement est maintenu et ce, jusqu'à la création de la nouvelle classe d'emploi.

Dans les trente (30) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales conviennent de la date à laquelle les informations relatives aux salariées ou salariés visés et prévues à la clause 4-1.01 seront transmises au Syndicat.

En outre, dans les soixante (60) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales discutent des problèmes particuliers d'application de la convention collective à ce nouveau groupe de salariées ou salariés.

Les rencontres des parties nationales se font dans le cadre des modalités prévues à l'article 2-2.00 de la convention collective.

ANNEXE « R »

CATÉGORIES DES CLASSES D'EMPLOI AUX FINS DE L'AFFECTATION DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ MIS EN DISPONIBILITÉ

- CATÉGORIE A :**
- Technicienne ou technicien breveté d'entretien aéronautique
 - Technicienne ou technicien en arts graphiques
 - Technicienne ou technicien en audiovisuel
 - Technicienne ou technicien en documentation
 - Technicienne ou technicien en électronique
 - Technicienne ou technicien en entretien aéronautique
 - Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
 - Technicienne ou technicien en hygiène dentaire
 - 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
 - Technicienne ou technicien aux bancs d'essai
 - 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
- CATÉGORIE B :**
- Agente ou agent de bureau, classe II
 - Agente ou agent de bureau, classe I
 - Agente ou agent de bureau, classe principale
 - Auxiliaire de bureau
 - Magasinière ou magasinier, classe II
 - Magasinière ou magasinier, classe I
 - Secrétaire, classe II
 - Secrétaire, classe I
 - Technicien en administration
 - Technicienne ou technicien en information

- CATÉGORIE C** :
- Aide de métiers
 - Aide domestique
 - Aide générale ou aide général de cuisine
 - Chef électricienne ou chef électricien
 - Concierge de résidence
 - Conductrice ou conducteur de véhicules légers
 - Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
 - Cuisinière ou cuisinier, classe III
 - Cuisinière ou cuisinier, classe II
 - Cuisinière ou cuisinier, classe I
 - Ébéniste
 - Électricienne ou électricien
 - Jardinière ou jardinier
 - Manœuvre
 - Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes
 - Mécanicienne ou mécanicien d'entretien
 - Menuisière ou menuisier
 - Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien
 - Peintre
 - Préposée ou préposé à la sécurité
 - Tuyauteuse ou tuyauteur
- CATÉGORIE D** :
- Monitrice ou moniteur d'activités sportives
 - Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur
 - Animatrice ou animateur sportif ou de natation
 - Monitrice ou moniteur de camp de jour
- CATÉGORIE E** :
- Interprète

ANNEXE « S »

LETTRÉ D'ENTENTE SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Considérant que le Conseil du trésor et ses partenaires procèdent, depuis quelques années, à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emplois des secteurs public et parapublic sur la base de méthodes d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties¹ conviennent qu'il y a lieu d'entreprendre des échanges sur cette base afin de rendre davantage fructueuses les discussions sur la valeur relative des titres ou classes d'emplois.

En conséquence :

1. Les parties conviennent de reconduire le comité conjoint de travail existant pour l'ensemble des catégories d'emploi.
2. Le comité a pour mandat :
 - d'examiner tous les éléments ayant conduit au rangement actuel des titres ou classes d'emplois des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin d'éclairer davantage les parties et les personnes salariées sur la valeur relative des emplois de ces secteurs;
 - d'établir la valeur relative des titres ou des classes d'emplois nouvellement créés, modifiés ou non encore rangés tels que les enseignantes et les enseignants;
 - de présenter aux parties ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Selon les modalités à convenir, la partie patronale défraie le coût des libérations syndicales nécessaires aux travaux du comité conjoint à raison de 100 000 \$ par an pour l'ensemble des catégories d'emplois. Selon les besoins, les parties conviendront de libérations additionnelles après recommandation du comité conjoint.
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.

¹ Dans la présente annexe, l'expression « les parties » s'entend du Gouvernement et de la CSQ.

**ANNEXE RELATIVE AU PERSONNEL DE SOUTIEN
DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

1. En cas de litige non-résolu par les parties, les membres du comité conjoint pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.
2. À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les titres ou classes d'emplois suivants, 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, à l'exclusion des augmentations de base. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991 :

A) Santé et services sociaux

- Audioprothésiste (E.S.) (2260)
- Orthopédiste (2259)
- Plâtrière/plâtrier (6368)
- Préposée/préposé au transport (E.S.) (3261)
- Préposée/préposé en orthopédie (3247)
- Relieuse/relieur (E.S.) (5345-5346)
- Technicienne/technicien de braille (E.S.) (2360)
- Technicienne/technicien en réadaptation physique (2255)
- Technicienne/technicien en diététique (2257)
- Technicienne/technicien en hygiène du travail (2702)
- Préposée/préposé à la buanderie (6321)
- Préposée/préposé à la lingerie (6332)
- Pâtissière-boulangère/pâtissier-boulangier (6302)
- Assistante/assistant technique au laboratoire ou en radiologie (3205)
- Bibliotechnicienne/bibliotechnicien (2265-2266)
- Illustratrice médicale/illustrateur médical (2253)
- Photographe médicale/photographe médical (2254)
- Instructrice/instructeur en sérigraphie (E.S.) (Ateliers Riverains) (3570)
- Monitrice/moniteur en réadaptation (métier spécialisé) (3469)
- Opératrice/opérateur en système de production braille

B) Santé et services sociaux-Commissions scolaires-Collèges

- Aide domestique (Collèges) (C902)
- Conductrice/conducteur de véhicules légers (C.S. et Collèges)
- Gardienne/gardien (C.S.) (5316)
- Infirmière/infirmier auxiliaire (C.S.) (4217)
- Opératrice/opérateur de duplicateur offset (S.S.S.,C.S.)
- Ouvrière/ouvrier d'entretien classe III (aide domestique) (C.S.) (5319)
- Préposée/préposé au service de garde en milieu scolaire (C.S.) (4284)
- Technicienne/technicien en gestion alimentaire (C.S.) (4276)

- Technicienne/technicien en administration (S.S.S., C.S. et Collèges)
 - Technicienne/technicien en audiovisuel (S.S.S., C.S. et Collèges)
 - Technicienne/technicien en documentation (C.S. et Collèges)
 - Technicienne/technicien en arts graphiques (C.S. et Collèges)
 - Technicienne/technicien en loisirs (C.S.)
 - Technicienne/technicien en transport scolaire (C.S.)
 - Technicienne/technicien en information (Collèges)
 - Technicienne/technicien en psychométrie (C.S. et Collèges)
 - Technicienne/technicien en écriture braille (C.S.)
3. Pour les autres titres ou classes d'emplois, 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.

ANNEXE « T »

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX INTERPRÈTES DES COLLÈGES DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL

1. La présente annexe modifie certaines stipulations prévues dans la convention collective lorsqu'elle s'applique aux interprètes visés par les accréditations émises en faveur du syndicat des interprètes du Collège de Sainte-Foy (#AQ-9105-S-179) et en faveur du syndicat des interprètes professionnels Cégep du Vieux Montréal (#AM-8905-S081).
2. L'article 5-1.00 est modifié en remplaçant la clause 5-1.11 par la suivante :

5-1.11 Remplacement d'une durée prévisible d'une (1) session et plus ou projet spécifique

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible d'une (1) session et plus ou d'engager une salariée ou un salarié sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.05 en favorisant l'augmentation du nombre d'heures de travail pour la salariée ou le salarié régulier à temps partiel. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la salariée ou le salarié le moins ancien à occuper le poste;

ou

- 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 salariées ou salariés occupant des emplois à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant pour une (1) session ou plus. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant pour une durée équivalent à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

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

1. la salariée ou le salarié régulier (y compris la salariée ou le salarié à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail en autant que son horaire existant le permet);
2. la salariée ou le salarié mis à pied du Collège inscrit sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de salariée ou salarié occasionnel ou remplaçant au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

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

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

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

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

3. L'article 5-9.00 est remplacé par le suivant :

5-9.01

Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités.

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

5-9.02

Après consultation au CRT, le Collège peut effectuer chaque année des mises à pied temporaires entre le 15 mai et le 31 août. La durée de la mise à pied peut varier d'une salariée ou d'un salarié à l'autre mais doit être déterminée à l'avance. La date effective de la mise à pied est indiquée lors de la remise des horaires à la salariée ou au salarié.

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

5-9.03

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

5-9.04

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

5-9.05

Pendant sa période de mise à pied temporaire, la salariée ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté et bénéficie du paiement des jours chômés et payés durant cette période selon la clause 7-5.02.

5-9.06

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

5-9.07

La salariée ou le salarié qui désire effectuer des tâches d'interprétariat occasionnelles ou des tâches prévisibles de remplacement de plus de deux (2) semaines pendant la période de mise à pied temporaire en informe par écrit le Collège avant son départ. Le Collège offre alors aux salariées ou salariés concernés d'effectuer ces tâches selon l'ordre d'ancienneté pourvu qu'elles ou qu'ils répondent aux qualifications et exigences requises par le Collège.

Si la salariée ou le salarié refuse une offre, le Collège n'est pas tenu de lui en faire une autre durant la période concernée.

5-9.08

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

4. L'article 6-8.00 est modifié en ajoutant à la clause 6-8.01 le paragraphe c) suivant :

c) Prime d'horaire brisé

La salariée ou le salarié dont l'horaire de travail fixé par le Collège excède une période de huit heures et demie (8½) entre le début et la fin de sa journée de travail, reçoit à partir du 1^{er} janvier 1999 une prime de deux virgule quatre-vingt-treize dollars (2,93 \$) pour cette journée, en plus de son traitement régulier. À partir du 1^{er} janvier 2000 cette prime est de trois dollars (3.00 \$) par journée, à partir du 1^{er} janvier 2001 elle sera de trois virgule huit dollars (3,08 \$) par journée, à compter du 1^{er} janvier 2002 elle sera de trois virgule seize dollars (3,16 \$) par journée et à partir du 1^{er} avril 2003 elle sera de trois virgule vingt-deux dollars (3,22 \$) par journée.

5. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

7-2.00-Horaires de travail

7-2.01

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

7-2.02

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

7-2.03

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. Les horaires sont établis pour chaque session. Le Collège détermine l'horaire de tout poste vacant ou nouvellement créé.

7-2.04

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

- a) la plage horaire maximale de tous les horaires individuels est de 7h30 à 23h; la détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une salariée ou d'un salarié peut varier d'une journée à l'autre;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité dont un maximum de sept (7) heures d'interprétariat en classe; de façon exceptionnelle, un horaire individuel peut comprendre onze (11) heures de disponibilité;
- c) pour tout personnel à temps complet, un maximum de vingt-sept (27) heures d'interprétariat peut être exigé par semaine de travail. Cependant, sur une

base annuelle, le Collège ne peut exiger une moyenne hebdomadaire supérieure à vingt-quatre (24) heures d'interprétariat en classe. Aux fins de déterminer cette moyenne, le Collège n'utilise que le nombre d'heures d'interprétariat en classe à l'horaire en vigueur la vingt et unième (21^e) journée de chaque session.

En outre des dispositions prévues à l'alinéa précédent, un minimum de cinq (5) heures par semaine régulière de travail, est consacré aux activités complémentaires à l'interprétariat et prévues au plan de classification;

- d) des qualifications et exigences requises par le service à rendre à l'élève sourd ou malentendant;
- e) le temps de déplacement fait partie de l'horaire de travail et est considéré comme du temps de travail au sens de l'article 7-1.01;
- f) sous réserve des dispositions prévues au paragraphe d) de la présente clause, avant d'attribuer des heures de travail à une salariée ou un salarié occasionnel, le Collège comble à trente-cinq (35) heures, la semaine régulière de travail de la salariée ou du salarié à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même, en cours de session, en autant que l'horaire de la salariée ou du salarié le permet;
- g) le Collège précise sur l'horaire de travail la date de début de la disponibilité et le cas échéant de prise d'effet de la mise à pied temporaire.

7-2.05

Le Collège peut fixer un horaire brisé pour un maximum de deux (2) jours par semaine.

Toutefois, avec l'accord de la salariée ou du salarié concerné, le Collège peut fixer un horaire brisé pour plus de deux (2) jours par semaine.

7-2.06

Le Collège peut, au cours des vingt (20) premiers jours de classe de chaque session, modifier l'horaire individuel de l'interprète.

Après cette période, un cadre horaire individuel de trente-cinq (35) heures est déterminé pour chaque interprète à temps complet, comprenant les heures d'interprétariat ainsi que les heures d'activités complémentaires.

Par la suite, ce cadre horaire ne peut être modifié que par entente entre le Collège et la salariée ou le salarié concerné, sauf s'il s'agit de modifications ponctuelles.

7-2.07

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la salariée ou le salarié est tenu d'accepter toute tâche d'interprétariat se situant à l'intérieur du cadre horaire de travail déterminé à la clause 7-2.06.

7-2.08

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local :

- a) de modalités de calcul du temps de déplacement et de sa déduction dans la semaine normale de travail;
- b) de modalités de distribution des horaires de travail entre les salariées et les salariés.

7-2.09

Les parties peuvent convenir d'un horaire flexible à la condition que cet horaire, sur une base annuelle, respecte le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01.

Cet horaire flexible devient les heures régulières de travail pour la salariée ou le salarié concerné.

6. L'article 8-3.00 est modifié en remplaçant la clause 8-3.01 par la suivante :

8-3.01

- 1) Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement au niveau local, le Collège dispose par année contractuelle, par salariée ou salarié régulier, d'un montant de cinquante-cinq dollars (55 \$) dont trente-six virgule soixante-sept dollars (36,67 \$) sont utilisés pour la formation et le perfectionnement et dix-huit virgule trente-trois dollars (18,33 \$) sont utilisés pour la formation reliée au changement technologique.

De même, un montant de cinquante-cinq dollars (55 \$) dont trente-six virgule soixante-sept dollars (36,67 \$) sont utilisés pour la formation et le perfectionnement et dix-huit virgule trente-trois dollars (18,33 \$) sont utilisés pour la formation reliée au changement technologique s'ajoute 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 cinquante-cinq dollars (55 \$);

ou,

- 2) un montant de six cent soixante-dix dollars (670 \$).

ANNEXE « U »

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS SPORTIFS OU DE NATATION, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention collective lorsqu'elle s'applique aux surveillantes sauveteurs ou aux surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.23 est remplacée par la suivante :

1-1.23

Salariée ou salarié dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle est égal ou inférieur au nombre d'heures prévues à la clause 7-1.01. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi ci-haut mentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 6-8.01 est remplacée par la suivante :

6-8.01 – Prime du soir

La salariée ou le salarié qui travaille entre 18h et 24h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir dont les taux sont ceux prévus à l'annexe « E ».

3. L'article 7-1.00 est modifié en ajoutant la clause 7-1.04 suivante :

7-1.04

Le présent article peut être modifié par voie d'arrangement local.

4. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

7-2.01

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

7-2.02

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

7-2.03

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la salariée ou le salarié au moins cinq (5) jours à l'avance.

7-2.04

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la, le ou les salariées ou salariés concernés et le Syndicat.

7-2.05

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une salariée ou un salarié occasionnel ou à une salariée-élève ou un salarié-élève, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la salariée ou du salarié à temps partiel visé à la clause 1-1.23 qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la salariée ou du salarié le permet.

7-2.06

Aux fins d'application de l'article 7-2.00, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du centre sportif.

5. L'article 7-9.00 – Costumes et uniformes, est remplacé par le suivant :

7-9.01

Le Collège verse pour l'année 1999 à la salariée ou au salarié visé à la clause 1-1.23 une indemnité de cent trois dollars (103 \$) pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Pour l'année 2000, cette somme est majorée à cent six dollars (106 \$), pour l'année 2001 cette somme est majorée à cent neuf dollars (109 \$), pour l'année 2002 cette somme est majorée à cent douze dollars (112 \$) et à compter du 1^{er} avril 2003 cette somme est majorée à cent quinze dollars (115 \$).

6. Taux de traitement de la salariée ou du salarié élève⁽¹⁾ :

Classe : Monitrice ou moniteur d'activités sportives

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01 (\$)
1	13,94	14,29	14,65	15,02	15,32

⁽¹⁾ Les parties nationales conviennent que le taux de traitement de la classe d'emploi contenue dans cette annexe, ne peut servir de référence aux fins de déterminer le taux de traitement d'une classe d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire.

ANNEXE « V »

TRAVAIL À FORFAIT

Le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et la Fédération du personnel de soutien, au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges FPSES-(CSQ) conviennent de la formation d'un comité national ayant pour mandat d'étudier la question relative au travail à forfait et la problématique du travail effectué par des personnes hors de l'accréditation.

Ce comité national débute ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective et peut faire des recommandations aux parties nationales, s'il y a lieu.

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

ANNEXE « W »

**CRÉATION DE POSTES AVEC MISE À PIED TEMPORAIRE DANS DES SECTEURS
AUTRES QUE CEUX VISÉS À LA CLAUSE 5-9.02**

Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 15 mai de chaque année, le bilan d'utilisation des heures effectuées par les salariées et salariés occasionnels et ce, par classe d'emploi et par service, pour la période du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Dans le cadre du Comité des relations du travail, les parties procèdent au plus tard le 1^{er} juin de chaque année à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes.

Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à créer, le cas échéant. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

Dans le cadre de cette opération, une fois par année, le Collège peut décider de créer des postes avec mise à pied temporaire dans les secteurs autres que ceux prévus à la clause 5-9.02. En dehors de l'opération mentionnée précédemment, le Collège ne pourra procéder à la création de postes avec mise à pied temporaire à l'extérieur des secteurs prévus à la clause 5-9.02 qu'après entente avec le Syndicat.

Par ailleurs, les postes actuels (à la date de la signature de la convention collective) qui deviendraient vacants ne peuvent être convertis en postes avec mise à pied temporaire qu'après entente avec le Syndicat.

Tous les nouveaux postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire sont régis par l'article 5-9.00.

En tout temps, le nombre de postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire ne peut excéder 5 % du nombre de postes à temps complet et à temps partiel couverts par l'accréditation à la date de la signature de la convention collective. Ce pourcentage ne comprend pas les postes avec mise à pied temporaire créés en vertu des ententes déjà existantes entre les parties.

ANNEXE « X »

**PLAN DE CLASSIFICATION⁽¹⁾ DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

Édition 2000 et tous les amendements ultérieurs

La liste des classes d'emploi existant dans la convention collective du personnel de soutien des collèges CSQ.

C-506	Agente ou agent de bureau, classe II
C-505	Agente ou agent de bureau, classe I
C-503	Agente ou agent de bureau, classe principale
C-911	Aide de métiers
C-902	Aide domestique
C-903	Aide générale ou aide général de cuisine
C-432	Animatrice ou animateur sportif et de natation
C-701	Appariteure ou appariteur
C-601	Auxiliaire de bureau
C-704	Chef électricienne ou chef électricien
C-905	Concierge de résidence
C-925	Conductrice ou conducteur de véhicules légers
C-926	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
C-917	Cuisinière ou cuisinier, classe III
C-916	Cuisinière ou cuisinier, classe II
C-915	Cuisinière ou cuisinier, classe I
C-716	Ébéniste
C-702	Électricienne ou électricien
C-421	Interprète
C-907	Jardinière ou jardinier
C-621	Magasinière ou magasinier, classe II
C-620	Magasinière ou magasinier, classe I
C-934	Manœuvre
C-719	Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (Millwright)
C-726 à 745	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes
C-707	Menuisière ou menuisier
C-431	Monitrice ou moniteur d'activités sportives
C-430	Monitrice ou moniteur de camp de jour
C-725	Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique
C-703	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
C-700	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
C-755	Opératrice ou opérateur en informatique

⁽¹⁾ Le contenu du plan de classification, document émanant de la partie patronale nationale, figure dans un document distinct.

C-708	Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien
C-709	Peintre
C-908	Préposée ou préposé à la sécurité
C-718	Projectionniste
C-604	Secrétaire, classe II
C-606	Secrétaire, classe I
C-753	Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur
C-405	Technicienne ou technicien en administration
C-409	Technicienne ou technicien en arts graphiques
C-406	Technicienne ou technicien en audiovisuel
C-419	Technicienne ou technicien au banc d'essai
C-840	Technicienne brevetée ou technicien breveté de l'entretien aéronautique
C-830	Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique
C-401	Technicienne ou technicien en documentation
C-411	Technicienne ou technicien en électronique
C-416	Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
C-417	Technicienne ou technicien en hygiène dentaire
C-414	Technicienne ou technicien en information
C-403	Technicienne ou technicien en informatique
C-402	Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
C-407	Technicienne ou technicien en loisirs
C-413	Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
C-418	Technicienne ou technicien en travail social
C-404	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
C-706	Tuyauteuse ou tuyauteur

ANNEXE « Y »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE « Z »

**LISTE DES ORGANISMES DONT 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 « AA »

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Le Gouvernement et la CSQ conviennent de la mise sur pied d'une table de travail dont le mandat consiste à harmoniser les conventions collectives avec les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail.

ANNEXE « BB »

RAPPEL DE TRAITEMENT

01

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

02

Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1^{er} janvier 1999, la salariée ou le salarié a droit à titre de montant rétroactif à la différence entre le montant calculé selon les nouveaux taux ou échelles de traitement prévues 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 l'article 6-8.00 et aux congés de maladie monnayables non utilisés et monnayés selon la clause 7-14.40 a).

04

La salariée ou le salarié ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement ou la salariée ou le salarié ayant bénéficié d'un congé visé à la clause 7-4.05 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 7-4.00, selon le cas, prévu à la convention collective 1995-1998.

05

La salariée ou le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 1999 et la date du paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les salariées et de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1^{er} janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

La liste prévue à la présente clause doit être transmise au Syndicat dans les cent vingt (120) jours de la date de signature de la convention collective.

06

Pour les salariées ou salariés 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 signature de la convention collective. Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

07

Pour la salariée ou le salarié qui n'est plus à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs sont payables dans les soixante (60) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause 05.

08

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

ANNEXE « CC »

**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN BREVETÉ D'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU
COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

1. La technicienne ou le technicien breveté d'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit reçoit une prime annuelle de trois mille dollars (3 000 \$). Cette prime est versée à compter du 1^{er} janvier 2000.
2. À compter du 1^{er} avril 2003, cette prime annuelle actuellement versée est majorée d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %).
3. La prime est payée en même temps que le salaire habituel et selon les mêmes modalités.

ANNEXE « DD »

**MÉCANISMES D'INTÉGRATION DANS UNE CLASSE D'EMPLOI SUITE
À LA FUSION D'UNE CLASSE D'EMPLOI APPARAISSANT AU PLAN DE
CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES, ÉDITION 2000**

I. Mécanismes d'intégration

1. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, le Collège intègre dans la nouvelle classe d'emploi d'opératrice ou d'opérateur en informatique.
 - La salariée ou le salarié dont la classe d'emploi est soit :

Opératrice ou opérateur en informatique, classe I
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II

II. Détermination de l'échelon à la suite d'une intégration

1. La détermination du traitement de la salariée ou du salarié visé par le mécanisme prévu à la présente annexe se fait conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00 pour les cas de promotion et de mutation.
2. Les dispositions de la présente annexe s'appliquent rétroactivement à compter de la signature de la convention collective.

ANNEXE « EE »

LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE⁽¹⁾

Attendu l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*.

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 l'intention des parties de travailler conjointement à l'atteinte de l'équité salariale.

Attendu les commentaires et observations transmis à la Commission de l'équité salariale par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Attendu qu'après avoir pris connaissance des commentaires et observations des organisations syndicales, entre autres ceux de la CSQ et de la FTQ, le gouvernement a, le 3 mai 1999, proposé à la CSQ, à la FTQ et aux autres organisations syndicales une démarche permettant d'évaluer ces commentaires et, le cas échéant, d'en tenir compte dans son programme de relativité salariale et dans les structures salariales qui en découlent.

Attendu que la loi fait obligation aux parties de maintenir l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Attendu que la CSQ et la FTQ ont soumis à la partie gouvernementale le 19 novembre 1998 une proposition de démarche visant à parfaire le programme gouvernemental de relativité salariale et que cette proposition incluait notamment des listes de catégories d'emplois dont l'évaluation devait faire l'objet de discussion.

Attendu que la CSQ et la FTQ et la partie gouvernementale ont déjà entamé des pourparlers afin de mieux cerner la problématique soulevée par la partie syndicale, notamment en ce qui a trait à l'établissement des catégories d'emplois et à l'évaluation de certaines de ces catégories.

⁽¹⁾ Dans la présente annexe, les expressions « les parties » ou « les parties négociantes » s'entendent du Gouvernement, de la CSQ et de la FTQ.

Attendu les lettres d'entente concernant l'examen de la valeur relative des emplois eu égard à l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives CSQ 1995-1998 ainsi que les lettres d'entente concernant l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives FTQ 1995-1998.

Attendu la position exprimée par la CSQ concernant la date de rétroactivité.

Les parties conviennent :

- de former un groupe de travail sur la relativité et l'équité salariale composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et, d'autre part, du gouvernement;
- de confier à ce groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments du programme gouvernemental de relativité salariale, soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent de même que la manière dont ils ont été obtenus et de convenir, le cas échéant, de propositions de modification;
- de prévoir les libérations syndicales défrayées par la partie gouvernementale et nécessaires à la réalisation des travaux.

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

Réexaminer les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite afin de cerner les caractéristiques des emplois tant à prédominance féminine que masculine et d'en faciliter l'application et la gestion.

Procéder, si cela s'avère nécessaire à des ajustements aux différents outils d'évaluation.

3. La collecte des données

Valider les données déjà disponibles, les consolider et procéder à des vérifications ou à des enquêtes terrain, lorsque nécessaire, en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux.

4. L'évaluation des emplois et la structure salariale

À partir des données recueillies et des documents disponibles, valider et procéder, s'il y a lieu, à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois en commençant prioritairement par les emplois et catégories d'emplois listées à l'annexe I. Les parties conviennent, dans le cas des catégories d'emplois d'infirmières et d'infirmiers, des catégories d'emplois de techniciennes et techniciens de la santé ainsi que dans le cas de la catégorie d'inhalothérapeutes, de confier à des sous-comités spécifiques à ces catégories d'emplois la réalisation des mandats prévus au présent paragraphe. Les travaux de ces sous-comités seront menés concurremment avec ceux des autres organisations syndicales représentant ces titres ou catégories d'emplois.

5. Résultats et recommandations

À la suite de ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des intervalles de rangements et des rangements.

6. 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.

7. 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.

Échéance des travaux du groupe de travail

Le groupe de travail devra produire son rapport consolidé aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000.

Ajustements salariaux

- Le cas échéant, les ajustements salariaux convenus entre les parties à la suite des travaux effectués en vertu de la présente entente prennent effet selon des modalités et des dates à convenir entre les parties ou au plus tard au 1er janvier 2001. Dans ce dernier cas, les ajustements pourront être faits progressivement en quatre versements annuels égaux.
- La présente lettre d'entente suspend l'annexe « S » sur l'évaluation des emplois jusqu'au 31 décembre 2001, lesquelles reprennent effet au 1er janvier 2002. Si les parties s'entendent avant le 31 décembre 2001 sur les suites à donner au rapport

consolidé qui leur aura été soumis en vertu de la présente lettre d'entente, cette entente dispose des dites lettres d'entente sur l'évaluation des emplois.

Généralités

- La FTQ et la CSQ prennent 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 dans le but d'assurer l'équité de la structure salariale qui découlera de ces travaux.
- Les parties conviennent de se rencontrer afin de régler tout problème découlant de l'application de la présente entente. En cas de litige non résolu par les parties, celles-ci pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.

ANNEXE I

Commissions scolaires

4101	Agent(e) de bureau classe principale
4103	Agent(e) de bureau classe II
4111	Secrétaire de gestion
4114	Auxiliaire de bureau
4115	Téléphoniste
4116	Secrétaire d'école
4202	Opérateur (trice) en informatique classe 1
4204	Technicien (ne) en informatique
4207	Technicien(ne) en éducation spécialisée
4208	Technicien(ne) de travail social
4211	Technicien(ne) en administration
4212	Technicien(ne) en audiovisuel
4214	Technicien(ne) en loisirs
4215	Technicien(ne) en organisation scolaire
4217	Infirmier(ère) auxiliaire ou diplômé en soins de la santé et soins d'assistance
4221	Opérateur(trice) de duplicateur offset
4223	Surveillant(e) d'élèves
4276	Technicien(ne) en gestion alimentaire
4279	Technicien(ne) en arts graphiques
4284	Préposé(e) au service de garde en milieu scolaire
4285	Responsable d'un service de garde en milieu scolaire
4286	Préposé(e) aux élèves handicapés
5306	Aide général(e) de cuisine
5308	Conducteur(trice) de véhicules lourds
5310	Conducteur (trice) de véhicules légers
5312	Cuisinier(ère) classe II

Santé et services sociaux

2101	Technicien(ne) en administration
2205	Technologue en radiodiagnostic
2207	Technologue en radio-oncologie
2209	Technologue en médecine nucléaire
2211	Technologue spécialisé (e) en radiologie
2221	Technologiste médical(e) (T.R.) technicien(ne) de laboratoire
2223	Technologiste médical(e) ou diplômé(e) en technique médicale
2241	Technicien(ne) en électro-encéphalographie
2243	Inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2244	Inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2260	Audioprothésiste

2270	Technicien(ne) en physiologie cardio-respiratoire
2271	Cyto-technologiste
2286	Technicien(ne) en électrophysiologie médicale
2367	Technicien(ne) en génie bio-médical
2471	Infirmier(ère)
2688	Agent(e) d'intégration
2691	Éducateur(trice)
2702	Technicien(ne) en hygiène de travail
3223	Préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie
3224	Technicien(ne) classe B
3237	Préposé(e) en électro-cardiographie
3241	Préposé(e) aux soins des animaux
3243	Aide de service
3249	Commis à la pharmacie
3455	Infirmier(ère) auxiliaire (T.R.) ou diplômé en service de la santé
3461	Puériculteur(trice)
3463	Garde-bébé
3471	Moniteur(trice) en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
3479	Préposé(e) aux bénéficiaires
3481	Préposé(e) à la stérilisation
3509	Préposé(e) en résidence
3590	Auxiliaire familial(e) et social(e)
3685	Préposé(e) à l'unité et/ou au pavillon
3699	Moniteur (trice) en loisirs
5102	Commis d'unité (Pinel)
5103	Commis senior à la comptabilité
5105	Paie-maître
5119	Opérateur(trice) de duplicateur offset
5121	Préposé(e) en informatique
5129	Commis
5135	Préposé(e) à la reprographie
5145	Secrétaire de direction
5147	Secrétaire médical(e)
5151	Dactylo
5159	Téléphoniste
5161	Réceptionniste
5165	Messenger(ère)
5271	Préposé(e) à l'admission
5275	Préposé(e) à l'admission externe
5279	Auxiliaire en archives
5280	Préposé(e) aux dossiers médicaux
5283	Préposé(e) à la bibliothèque
6302	Pâtissier(ère)-boulangier(ère)
6309	Aide en alimentation
6312	Caissier(ère) à la cafétéria
6314	Préposé(e) à la cafétéria

6317	Technicien(ne) en alimentation
6318	Auxiliaire en alimentation
6319	Aide aux diètes
6321	Préposé(e) à la buanderie
6325	Presseur(euse)
6327	Couturier(ère)
6332	Préposé(e) à la lingerie
6333	Préposé(e) à la calandre
6355	Conducteur (trice) de véhicules lourds

Collèges

C402	Technicien (ne) en informatique classe principale
C403	Technicien (ne) en informatique
C405	Technicien(ne) en administration
C406	Technicien(ne) en audiovisuel
C409	Technicien(ne) en arts graphiques
C431	Moniteur(trice) d'activités sportives
C432	Animateur (trice) sportif (ve) et de natation
C503	Agent(e) de bureau classe principale
C506	Agent(e) de bureau classe II
C601	Auxiliaire de bureau
C606	Secrétaire classe I
C725	Opérateur(trice) d'appareils de photocomposition électronique
C753	Surveillant(e)-sauveteur
C755	Opérateur (trice) en informatique
C903	Aide général(e) de cuisine
C916	Cuisinier(ère) classe II
C925	Conducteur(trice) de véhicules légers

ANNEXE II

Dans l'éventualité où, à la suite de plaintes de discrimination salariale fondée sur le sexe déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant le 21 novembre 1997, le gouvernement décide de donner suite à une recommandation de la Commission ou à un jugement d'un tribunal en accordant des correctifs salariaux aux personnes visées par une plainte, il s'engage à accorder, dans la même mesure et selon les mêmes modalités, des correctifs salariaux aux salariés qui, sans être visés par une plainte, occupent un emploi du même titre ou de la même classe au sens du Programme gouvernemental de relativité.

La présente annexe ne peut être considérée comme une admission de discrimination à l'égard des plaintes visées au premier alinéa.

ANNEXE « FF »

MESURES TRANSITOIRES

1. Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

Malgré la clause 7-17.09, la salariée ou le salarié qui participe au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé au moment de la signature de la convention collective bénéficie des dispositions de la clause 7-17.09 de la convention collective 1995-1998.

2. Priorité d'emploi et priorité d'engagement

Les salariées ou les salariés réguliers à temps partiel mis à pied à la date de la signature de la convention collective et inscrits sur la liste du Bureau de placement peuvent, si elles ou ils 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 « GG »

ANNEXE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUITE AU CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE AU COLLÈGE VANIER

Considérant l'article 4. de la *Loi concernant la prolongation de certaines conventions collectives des secteurs public et parapublic*⁽¹⁾;

Considérant l'article 2 de l'*Entente de principe concernant certains éléments relatifs à la prolongation des conventions collectives de travail venant à échéance le 30 juin 2002*, intervenue le 30 avril 2002 entre d'une part, le Gouvernement du Québec et d'autre part, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ);

Pour la salariée ou le salarié visé par le changement d'allégeance syndicale au Collège Vanier, les parties nationales conviennent des mesures transitoires suivantes :

1) Ancienneté

L'ancienneté de la salariée ou du salarié au 30 juin 2002 est celle acquise à cette date en vertu de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le C.P.N.C. et le S.C.F.P.-F.T.Q. (C-8).

À compter du 1^{er} juillet 2002, l'accumulation subséquente de l'ancienneté de la salariée ou du salarié est régi par les dispositions de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le C.P.N.C. et la F.P.S.-C.E.Q. (C-7).

2) Griefs antérieurs au 1er juillet 2002

Les griefs déposés au Collège avant le 1^{er} juillet 2002 sont régis par les dispositions de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le C.P.N.C. et le S.C.F.P.-F.T.Q. (C-8), ou des conventions collectives antérieures S.C.F.P.-F.T.Q., le cas échéant.

À compter du 1^{er} juillet 2002, malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre unique dont le nom figure à la clause 9-2.09 de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le C.P.N.C. et la F.P.S.-C.E.Q. (C-7).

De plus, les parties peuvent recourir aux dispositions de l'article 9-3.00 de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le C.P.N.C. et la F.P.S.- C.E.Q. (C-7).

Les griefs déposés au Collège le 1^{er} juillet 2002 et après sont régis par les dispositions de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le C.P.N.C. et la F.P.S.-C.E.Q. (C-7).

⁽¹⁾ L.Q., c. C-(à venir), article 4

3) Postes à temps partiel sur une base annuelle existants au 30 juin 2002

À compter du 1^{er} juillet 2002, les postes à temps partiel sur une base annuelle existants au 30 juin 2002 deviennent des postes avec mise à pied temporaire régis par les dispositions de l'Annexe « W » de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le C.P.N.C. et la F.P.S.-C.E.Q. (C-7).

Aux fins du dernier alinéa de l'Annexe « W », les postes ainsi convertis sont réputés être des postes avec mise à pied temporaire créés en vertu des ententes déjà existantes entre les parties.

4) Annexe « W »

Aux fins de l'application de l'Annexe « W », les mots «à la date de la signature de la convention collective» sont remplacés par les mots « au 1^{er} juillet 2002 ».

ANNEXE « HH »

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS SPORTIFS OU DE NATATION, MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES OEUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU COLLÈGE DE SHERBROOKE

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention collective lorsqu'elle s'applique aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.22 est remplacée par la suivante :

Salariée ou salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa ou ses classes d'emploi. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi ci-haut mentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 1-1.23 est remplacée par la suivante :

Salariée ou salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si cette salariée ou ce salarié travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, elle ou il conserve quand même son statut de salariée ou salarié à temps partiel. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi ci-haut mentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

3. La clause 4-1.09 suivante est ajoutée :

Le Collège affiche, au plus tard le 15 mai de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des salariées et salariés occasionnels ou élèves du centre de l'activité physique et ce, par champ d'activités, pour la période du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Cette liste est transmise au Syndicat.

4. L'article 5-1.00 est modifié en ajoutant la clause 5-1.12 suivante :

5-1.12 – Engagement de la salariée ou du salarié non visé à 1-1.26

Avant chaque session du centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La salariée ou le salarié peut se porter candidate ou candidat par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ou celui ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de salariée ou salarié occasionnel ou élève au cours des douze derniers mois précédant l'affichage et qui répond aux qualifications requises et aux exigences en lien avec l'activité. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec copie au Syndicat.

5. La clause 6-8.01 est remplacée par la suivante :

6-8.01 – Prime de soir

La salariée ou le salarié qui travaille entre 20h et 24h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir dont les taux sont ceux prévus à l'annexe « E ».

6. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

7-2.01

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

7-2.02

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

7-2.03

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la salariée ou le salarié au moins sept (7) jours à l'avance.

7-2.04

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la, le ou les salariées ou salariés concernés. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

7-2.05

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une salariée ou un salarié occasionnel ou à une salariée élève ou un salarié élève, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la salariée ou du salarié à temps partiel qui désire compléter sa semaine de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la salariée ou du salarié le permet.

7-2.06

Aux fins d'application de l'article 7-2.00, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du centre de l'activité physique.

7. L'article 7-9.00 est remplacé par le suivant :

Article 7-9.00 – Costumes et uniformes

7-9.01

Le Collège verse pour l'année 2002 à la salariée ou au salarié visé à la clause 1-1.26 une indemnité de cent douze dollars (112 \$) pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. À compter du 1^{er} avril 2003 cette somme est majorée à cent quinze dollars (115 \$).

8. Taux de traitement de la salariée ou du salarié élève :

Classe : Monitrice ou moniteur d'activités sportives
Taux de traitement de la salariée ou du salarié élève⁽¹⁾ :

CLASSE : Monitrice ou moniteur d'activités sportives

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	
1	13,94	14,29	14,65	15,02	15,32

⁽¹⁾ Les parties nationales conviennent que le taux de traitement de la classe d'emploi contenue dans cette annexe, ne peut servir de référence aux fins de déterminer le taux de traitement d'une classe d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire.

ANNEXE « II »

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX
MONITRICES OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR OEUVRANT AU CENTRE DE
L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU COLLÈGE DE SHERBROOKE**

1. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, la monitrice ou le moniteur de camp de jour du Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke n'est pas couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles et annexes suivants en y apportant les adaptations nécessaires :

1-1.00	-	Définitions;
1-2.00	-	But de la convention collective;
2-1.00	-	Reconnaissance des parties locales;
2-2.00	-	Reconnaissance des parties nationales;
2-5.00	-	Changements administratifs;
3-1.00	-	Sécurité syndicale;
3-2.00	-	Cotisations syndicales;
3-5.00	-	Réunion et affichage;
4-1.00	-	Information;
5-8.00	-	Mesures disciplinaires;
6-9.00	-	Rémunération;
6-11.00	-	Modalités de versement du traitement;
6-12.00	-	Argent à récupérer;
7-8.00	-	Hygiène et sécurité;
7-11.00	-	Responsabilité civile;
7-12.00	-	Allocation de dépenses;
9-1.00	-	Procédure de règlement des griefs;
9-2.00	-	Procédure d'arbitrage;
9-3.00	-	Autres procédures;
10-1.00	-	Modification des conditions de travail;
10-2.00	-	Durée de la convention collective;
10-3.00	-	Publication;
10-4.00	-	Harcèlement sexuel;
10-6.00	-	Non-discrimination;
10-9.00	-	Transmission des avis écrits;
Annexe « F »	-	Formulaire d'adhésion syndicale;
Annexe « H »	-	Formulaire de grief;
Annexe « EE »	-	Lettre d'entente sur l'équité salariale.

2. Les conditions de travail suivantes s'ajoutent à celles décrites au point précédent :

a) Salariée ou salarié saisonnier au camp de jour

Salariée ou salarié embauché pour occuper un ou des emplois saisonniers à titre de monitrice ou de moniteur de camp de jour, tel que défini au « Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel » pour les programmes au camp de jour du Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke.

b) Exigences pour un emploi au camp de jour

Les exigences de base pour un emploi de monitrice ou de moniteur du camp de jour sont les suivantes :

- posséder un cours de secourisme;
- posséder une formation de base en animation.

La 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 l'emploi concerné.

c) Heures de travail

Le nombre normal d'heures de travail pour la salariée ou le salarié à temps complet est de quarante (40) heures par semaine à raison d'un maximum de dix (10) heures par jour.

d) Horaire de travail

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la, le ou les salariées ou salariés concernés. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

L'horaire et le temps de travail de la salariée ou du salarié peuvent varier d'une semaine à l'autre en fonction des inscriptions.

La salariée ou le salarié bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) heures pour prendre son repas.

La salariée ou le salarié dont les tâches exigent une disponibilité continue sur les lieux de travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (1/2) payée à l'intérieur de ses heures de travail pour prendre son repas.

e) Travail supplémentaire

Sous réserve du paiement d'une prime de surveillance, tout travail requis par le Collège et exécuté par une salariée ou un salarié au-delà de quarante (40) heures travaillées dans une même semaine est considéré comme du travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de la salariée ou du salarié.

f) Prime de surveillance

La salariée ou le salarié qui agit à titre de surveillante ou de surveillant après sa journée ou sa semaine de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de surveillance, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

La salariée ou le salarié qui agit à titre de surveillante ou de surveillant à la demande du Collège, lors d'activités impliquant un coucher à l'extérieur, reçoit une prime équivalant à deux (2) heures à taux simple.

g) Indemnités compensatoires

La salariée ou le salarié a droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées.

De plus, elle ou il a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurances, de jours fériés et de droits parentaux.

Ces indemnités sont payables en même temps que le salaire gagné.

h) Liste de temps travaillé ou payé

Le Collège affiche, au plus tard le 15 octobre de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des monitrices et des moniteurs de camp de jour du centre de l'activité physique pour la période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Cette liste est transmise au Syndicat.

i) Engagement

Avant chaque session du camp de jour du centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le

Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Aux fins d'application de la présente clause, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du camp de jour du centre de l'activité physique.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La salariée ou le salarié peut se porter candidate ou candidat par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ou celui ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de salariée ou salarié établi selon les dispositions de la clause h) qui précède, en autant que la salariée ou le salarié réponde aux qualifications et aux exigences requises par le Collège. Cependant, le Collège peut lui retirer ce bénéfice en lui donnant ses motifs par écrit, avec copie au Syndicat.

Le Collège fournit à la salariée ou au salarié embauché une copie de la présente lettre d'entente et de la convention collective. De même, la salariée ou le salarié doit fournir la preuve de ses qualifications.

j) Droits syndicaux

Toute salariée ou tout salarié peut s'absenter de son travail, après avoir avisé son supérieur immédiat, pour participer à toute réunion du comité des relations du travail (CRT) pour laquelle sa présence est requise.

Toute salariée ou tout salarié assigné comme témoin devant une ou un arbitre peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service du personnel. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.

Toute salariée ou tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant une ou un arbitre peut s'absenter de leur travail, après avis au service du personnel, afin de participer aux séances d'arbitrage.

Les libérations prévues au présent paragraphe sont aux frais du Syndicat. Ce dernier rembourse le Collège selon les modalités convenues entre eux.

k) Costumes et uniformes

Le Collège fournit, à chaque année, deux (2) t-shirts et un chandail en coton ouaté à la salariée ou au salarié.

EN FOI DE QUOI les parties nationales ont signé à, _____ ce ____^e jour du
mois _____ 200?.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Jean-Marc Fournier
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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

**POUR LA CENTRALE DES SYNDICATS DU
QUÉBEC (CSQ) ET LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR (FPSES-CSQ)**

Nicole Tremblay, présidente

Alain Lavoie, vice-président

Richard Delorme, porte-parole

Jacques Boucher, négociateur

Marie-Claude Boudreault, négociatrice

Gilbert Coallier, négociateur

Mario Doyon, négociateur

Martine Lemire, négociatrice