

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART,**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP-FTQ) AU NOM DES SYNDICATS  
DE PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES**

**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, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT**

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

### **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

Article 3-1.00	- Sécurité syndicale .....	11
Article 3-2.00	- Cotisations syndicales .....	12
Article 3-3.00	- Libérations syndicales locales .....	13
Article 3-4.00	- Libérations syndicales au plan national .....	15
Article 3-5.00	- Réunion et affichage .....	17

### **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

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

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

Article 5-1.00	- Engagement .....	23
Article 5-2.00	- Mouvement de personnel .....	27
Article 5-3.00	- Mise à pied temporaire .....	32
Article 5-4.00	- Abolition de poste pourvu d'un titulaire .....	34
Article 5-5.00	- Priorité d'emploi et priorité d'engagement .....	39
Article 5-6.00	- Sécurité d'emploi .....	41
Article 5-7.00	- Bureau de placement .....	45
Article 5-8.00	- Mesures disciplinaires .....	47
Article 5-9.00	- Ancienneté .....	49
Article 5-10.00	- Calcul de l'ancienneté .....	50
Article 5-11.00	- Assignation provisoire d'une personne salariee à une autre catégorie de personnel .....	52

Article 5-12.00	- Échange inter-collèges.....	53
-----------------	-------------------------------	----

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

Article 6-1.00	- Dispositions particulières .....	55
Article 6-2.00	- Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement .....	56
Article 6-3.00	- Règles concernant l'avancement d'échelon .....	58
Article 6-4.00	- Règles concernant la promotion et la mutation .....	59
Article 6-5.00	- Modifications de fonctions.....	60
Article 6-6.00	- Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre .....	61
Article 6-7.00	- Modalités de versement du traitement.....	62
Article 6-8.00	- Primes .....	63
Article 6-9.00	- Rémunération.....	65
Article 6-10.00	- Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification .....	67
Article 6-11.00	- Rémunération des heures supplémentaires .....	69
Article 6-12.00	- Nombre et rémunération des jours fériés et chômés.....	70
Article 6-13.00	- Argent à récupérer .....	71

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

Article 7-1.00	- Heures de travail .....	72
Article 7-2.00	- Horaires de travail .....	73
Article 7-3.00	- Heures supplémentaires .....	75
Article 7-4.00	- Droits parentaux .....	77
Article 7-5.00	- Jours fériés.....	90
Article 7-6.00	- Quanta de vacances .....	91
Article 7-7.00	- Vacances .....	94
Article 7-8.00	- Hygiène et sécurité .....	96
Article 7-9.00	- Costumes et uniformes .....	97
Article 7-10.00	- Caisse d'économie .....	98
Article 7-11.00	- Responsabilité civile.....	99
Article 7-12.00	- Allocation de dépenses .....	100
Article 7-13.00	- Personne salariée handicapée .....	101
Article 7-14.00	- Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement .....	102
Article 7-15.00	- Congé sans traitement.....	118
Article 7-16.00	- Congé pour une charge publique .....	120
Article 7-17.00	- Congés spéciaux.....	121
Article 7-18.00	- Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé .....	123
Article 7-19.00	- Congé pour aide internationale.....	129

Article 7-20.00	- Retraite progressive .....	130
-----------------	------------------------------	-----

## **CHAPITRE 8 - PERFECTIONNEMENT**

Article 8-1.00	- Dispositions générales .....	133
Article 8-2.00	- Perfectionnement local .....	134
Article 8-3.00	- Montant alloué au perfectionnement local .....	136

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

Article 9-1.00	- Procédure de règlement des griefs .....	137
Article 9-2.00	- Procédure d'arbitrage .....	139
Article 9-3.00	- Autres procédures d'arbitrage .....	144

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Article 10-1.00	- Modifications des conditions de travail .....	147
Article 10-2.00	- Durée de la convention collective .....	148
Article 10-3.00	- Publication .....	149
Article 10-4.00	- Harcèlement .....	150
Article 10-5.00	- Accès à l'égalité .....	151
Article 10-6.00	- Non-discrimination .....	152
Article 10-7.00	- Dispositions particulières relatives aux comités ou commissions prévus à la convention collective .....	153
Article 10-8.00	- Changement technologique .....	154
Article 10-9.00	- Stationnement .....	155
Article 10-10.00	- Annexes .....	156

## **ANNEXES**

Annexe A	- Frais de déménagement .....	157
Annexe B	- Échelles de traitement .....	161
Annexe C	- Taux de traitement .....	177
Annexe D	- Taux de traitement de la personne salariée étudiante .....	183
Annexe E	- Primes .....	186
Annexe F	- Formulaire d'adhésion syndicale .....	187
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 .....	188
Annexe H	- Catégories des classes d'emploi aux fins de l'attribution de tâches à la personne salariée mise en disponibilité .....	192

Annexe I	-	Effet du régime fédéral d'assurance-emploi sur les droits parentaux .....	193
Annexe J	-	Intégration de la personne salariée dans une classe d'emploi en rétrogradation .....	194
Annexe K	-	Disparités régionales .....	195
Annexe L	-	Droits parentaux .....	200
Annexe M	-	Planification de postes à temps partiel sur une base annuelle ou de postes dans plus d'un service .....	201
Annexe N	-	Lettre d'entente relative aux mécanismes d'arbitrage .....	202
Annexe O	-	Mise à jour des griefs .....	203
Annexe P	-	Lettre d'entente concernant la sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières à temps partiel .....	204
Annexe Q	-	Mesure transitoire .....	205
Annexe R	-	Lettre d'entente 1998-2002 – Numéro 1 .....	206
Annexe S	-	Lettre d'entente sur l'évaluation des emplois .....	207
Annexe T	-	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 .....	212
Annexe U	-	Rappel de traitement .....	214
Annexe V	-	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite .....	216
Annexe W	-	Lettre d'intention relative au régime d'assurance salaire de longue durée .....	232
Annexe X	-	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	233
Annexe Y	-	Lettre d'entente sur l'équité salariale .....	234
Annexe Z	-	Plan de classification .....	240

## **CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS**

### **ARTICLE 1-1.00 - DÉFINITIONS**

#### **1-1.01 Année financière**

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

#### **1-1.02 Chef d'équipe**

Personne salariée qui coordonne une équipe de travail, exécute les attributions des membres de son équipe, effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles, répartit le travail, initie le nouveau personnel, collabore à leur entraînement et rédige des rapports d'activités.

#### **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**

Il s'agit de l'expérience ayant préparé le candidat à exercer les tâches de l'emploi et ayant été acquise soit à l'intérieur soit à l'extérieur du Collège.

#### **1-1.07 Fonction**

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

#### **1-1.08 Gouvernement**

Le Gouvernement du Québec.

#### **1-1.09 Grief**

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

### **1-1.10 Jours ouvrables**

Pour chacune des personnes salariées prises 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 fériés et chômés prévus à l'article 7-5.00.

### **1-1.11 Ministre**

La ou le ministre de l'Éducation.

### **1-1.12 Mutation**

Mouvement d'une personne salariée à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de son ancienne classe d'emploi.

### **1-1.13 Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

### **1-1.14 Partie patronale nationale**

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

### **1-1.15 Partie syndicale nationale**

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

### **1-1.16 Personne salariée**

Toute personne couverte par l'accréditation.

### **1-1.17 Personne salariée à temps complet**

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

### **1-1.18 Personne salariée à temps partiel**

- a) Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- b) Personne salariée qui, sur une base annuelle et après entente avec le Syndicat (sauf pour les postes créés en vertu de l'annexe « M ») travaille un nombre d'heures hebdomadaire moyen égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- c) Si une telle personne salariée travaille exceptionnellement un pourcentage supérieur à celui prévu aux paragraphes précédents, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel.

Les parties pourront, par arrangement local, établir des modalités de rappel au travail pour la personne salariée à temps partiel visée au paragraphe b).



#### **1-1.19 Personne salariée étudiante**

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

Les parties pourront convenir d'une politique locale portant sur des limites d'utilisation hebdomadaire d'une personne salariée étudiante en période scolaire ou d'utilisation maximale annuelle.

#### **1-1.20 Personne salariée occasionnelle**

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

Si la fonction générée par un surcroît de travail ou un événement imprévu n'a pas été affichée et excède une période de dix-sept (17) semaines, la personne salariée occasionnelle est rémunérée au taux de traitement habituel majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première (1<sup>re</sup>) journée de la dix-huitième (18<sup>e</sup>) semaine à moins d'entente pour prolonger cette période.

b) Personne salariée embauchée 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. À défaut d'entente, la personne salariée occasionnelle qui excède la période maximale d'un (1) an est rémunérée au taux de traitement habituel majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première journée excédant l'année.

#### **1-1.21 Personne salariée régulière**

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

#### **1-1.22 Personne salariée remplaçante**

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

#### **1-1.23 Plan de classification**

Document émanant du Ministre, Édition 2000 et tous les amendements ultérieurs, tel qu'il figure à l'annexe « Z ».

#### **1-1.24 Promotion**

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est supérieur à celui de son ancienne classe d'emploi.

#### **1-1.25 Rétrogradation**

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de son ancienne classe d'emploi.

**1-1.26 Syndicat**

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

**1-1.27 Traitement**

Rémunération de la personne salariée 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) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes;
- b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par les présentes;
- d) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes.

## **CHAPITRE 2 - JURIDICTION, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT**

### **ARTICLE 2-1.00 - RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

#### **2-1.01**

Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail aux fins de l'application de la convention collective.

#### **2-1.02**

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

## **ARTICLE 2-2.00 - RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES**

### **2-2.01**

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

### **2-2.02**

En tout temps, les représentants de la partie syndicale nationale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les 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. Ceux-ci sont tenus de recevoir les représentants syndicaux dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

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

Aux fins de l'application de la présente clause, un maximum de deux (2) personnes salariées, représentantes du secteur soutien Cégep (SCFP), sont libérées sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ce, pour la durée de la rencontre nationale. Ces deux (2) personnes salariées obtiennent cette libération après en avoir avisé leur Collège au moins cinq (5) jours avant la date prévue de la rencontre. En aucun cas la présente clause ne peut permettre la libération de plus de deux (2) personnes salariées pour l'ensemble des collèges dont les syndicats sont affiliés au SCFP.

## **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 personne salariée à temps partiel. Toutefois, les droits et les 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 personne salariée en période d'essai est couverte par les dispositions de la convention collective, sauf qu'elle n'a pas droit de grief relatif à sa cessation d'emploi.

### **2-3.04**

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

- 2-4.00 - Travail à forfait;
- 3-3.00 - Libérations syndicales locales;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01, 5-1.02, 5-1.09 et 5-1.10;
- 5-2.00 - Mouvement de personnel;
- 5-4.00 - Abolition de poste pourvu 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;
- 5-9.00 - Ancienneté;
- 5-10.00 - Calcul de l'ancienneté;
- 5-11.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel;
- 5-12.00 - Échange inter-collèges;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Caisse d'économie;
- 7-13.00 - Personne salariée handicapée;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
- 7-15.00 - Congé sans traitement;
- 7-16.00 - Congé pour une charge publique;
- 7-18.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- 7-19.00 - Congé pour aide internationale;
- 7-20.00 - Retraite progressive;
- 8-1.00 - Dispositions générales;

- 8-2.00 - Perfectionnement local;
- 8-3.00 - Montant alloué au perfectionnement local.

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

De plus, une telle personne salariée qui a occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage bénéficie de l'ordre de priorité prévu aux clauses 5-1.11 et 5-1.12 et aux paragraphes 9 et 13 de la clause 5-2.03. Lorsqu'une telle personne salariée pose sa candidature en vertu du paragraphe 9 ou 13 de la clause 5-2.03, les clauses 5-1.04 et 5-1.06 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 personne salariée occasionnelle ou remplaçante qui a moins de six (6) mois de service continu a également droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées.

La personne salariée remplaçante dont la période d'embauche prévue est de six (6) mois et plus bénéficie des articles 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00.

### **2-3.05**

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

- 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 6-7.00 - 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;
- 9-3.00 - Autres procédures d'arbitrage;
- 10-2.00 - Durée de la convention collective;
- 10-4.00 - Harcèlement;
- 10-6.00 - Non-discrimination.

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

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

**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 et des mises en disponibilité parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège.

Le Collège transmet au Syndicat copie de tout contrat à forfait d'une durée de quatre (4) mois et plus dès qu'il est accordé.



## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **ARTICLE 3-1.00 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date 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 s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat figurant à l'annexe « F », et à le remettre au Syndicat.

#### **3-1.03**

Le Collège ne sera pas tenu, malgré les clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminée de ses rangs et ce, pour quelque raison que ce soit.

## **ARTICLE 3-2.00 - COTISATIONS SYNDICALES**

### **3-2.01**

Le Collège prélève sur le traitement de chaque personne salariée assujettie à la convention collective une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

### **3-2.02**

Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée 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 habituelle 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, les numéros matricules le cas échéant, les heures payées ainsi que le montant des cotisations individuelles en distinguant celles perçues sur le traitement habituel de celles perçues sur l'ensemble des autres revenus (primes, heures supplémentaires, etc.)

### **3-2.05**

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

### **3-2.06**

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

### **ARTICLE 3-3.00 - LIBÉRATIONS SYNDICALES LOCALES**

#### **3-3.01**

Le Collège reconnaît aux représentants autorisés du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail. De ce fait, ceux-ci ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour leurs activités. Le service du personnel doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.

Les représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues à la clause 3-3.02. Cependant, le service du personnel doit en être avisé à l'avance, lequel peut refuser une demande de libération si les besoins du service concerné l'exigent.

Dans les trente (30) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat informe le service du personnel du nom de ses représentants autorisés.

#### **3-3.02**

Les représentants autorisés du Syndicat mentionnés à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres avantages, 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 représentants du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'exécutif du Syndicat.
- b) Un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service du personnel, lequel peut refuser si les besoins du service concerné l'exigent. Il doit également aviser le service du personnel de l'endroit où il peut être rejoint.
- c) Tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après en 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 personne salariée peut être accompagnée d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une rencontre avec un représentant du Collège.
- e) Toute personne salariée assignée comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé le service du personnel. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.

- f) Toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service du personnel, afin de participer aux séances d'arbitrage.

**3-3.03**

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

- a) le traitement de la personne salariée libérée;
- b) le traitement de la personne salariée remplaçante.

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

## **ARTICLE 3-4.00 - LIBÉRATIONS SYNDICALES AU PLAN NATIONAL**

### **3-4.01**

Le Collège autorise un maximum de deux (2) délégués officiels du Syndicat qui en font la demande au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance à s'absenter de leur travail sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, pour assister au Congrès du CTC, au Congrès et au conseil général de la FTQ, au Congrès du SCFP, au Congrès du SCFP-Québec et au Conseil général du SCFP-Québec, au Congrès du Conseil du travail, aux réunions du Conseil provincial des Cégeps (SCFP) ou pour assister aux réunions de formation syndicale sous la responsabilité de leurs instances. Dans ce dernier cas, le Collège autorise un maximum de quatre (4) délégués officiels du Syndicat. 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.

### **3-4.02**

Toute personne salariée nommée 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, sans perte de traitement mais avec remboursement par le 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 personne salariée ainsi libérée peut reprendre son poste après un préavis au Collège d'au moins vingt et un (21) jours.

### **3-4.03**

Toute personne salariée élue à un poste de membre de l'exécutif d'une organisation syndicale provinciale ou 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 sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat pour la durée d'un tel mandat électif.

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

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

**3-4.04**

Toute personne salariée élue à un poste du Bureau de la FTQ, du Conseil général de la FTQ, du Bureau de direction SCFP-Québec, du Conseil général du SCFP-Québec ou du Conseil exécutif national du SCFP a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables, à une libération occasionnelle sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat pour la durée d'un tel mandat électif.

**3-4.05**

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

**3-4.06**

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

- a) le traitement de la personne salariée libérée;
- b) le traitement de la personne salariée remplaçante.

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

## **ARTICLE 3-5.00 - RÉUNION ET AFFICHAGE**

### **3-5.01**

Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des dépenses particulières supplémentaires.

### **3-5.02**

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre le Collège et le Syndicat.

### **3-5.03**

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

### **3-5.04**

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

### **3-5.05**

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

## **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

### **ARTICLE 4-1.00 - RENSEIGNEMENTS**

#### **4-1.01**

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) La liste des personnes salariées deux (2) fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. Cette liste doit indiquer :
  - les noms et prénoms;
  - la date de naissance;
  - l'état civil;
  - le sexe;
  - l'adresse;
  - la date d'entrée en service;
  - la classe d'emploi, l'échelon;
  - le traitement;
  - l'ancienneté au 30 juin;
  - le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel, à l'essai;
  - le nom du ou des services auxquels est rattachée la personne salariée;
  - le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas.
- b) Toute directive ou document d'ordre général à l'intention du personnel de soutien.
- c) La liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études.
- d) Dans la mesure du possible, un avis écrit relativement à l'obtention d'un congé de maternité ou d'adoption, de toute prolongation de ces congés ou du congé de paternité, à une prise de retraite ou à toute forme de cessation d'emploi à l'exception d'un congédiement et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables avant un tel départ.
- e) Toute modification à l'adresse et au numéro de téléphone de la liste prévue au paragraphe a) et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa connaissance.
- f) L'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a) et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauchage, pour toute nouvelle personne salariée ainsi que sa date de fin d'embauche s'il y a lieu. Cette dernière reçoit copie de ces renseignements.
- g) La liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-9.02.
- h) Une copie du procès-verbal des réunions du conseil d'administration.



- i) Un avis écrit relativement à l'accueil d'une ou d'un stagiaire rémunéré dans une fonction couverte par le plan de classification. L'avis comprend le nom de la ou du stagiaire, la durée du stage, le service auquel elle ou il est rattaché et la rémunération.

**4-1.02**

Le Collège s'engage à fournir à la personne salariée, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre et le 1<sup>er</sup> mai, un avis écrit contenant l'état de sa banque de congés de maladie au 15 octobre et au 15 avril de chaque année ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle en a faite. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

**4-1.03**

Lorsque le Collège modifie de façon significative les tâches principales et habituelles d'une personne salariée, il en informe le Syndicat par écrit.

**4-1.04**

Advenant une révision du plan de classification, chaque personne salariée visée par une intégration recevra une copie de sa description de fonction dans les cent vingt (120) jours de cette révision.

## **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**

Chaque partie nomme trois (3) représentants et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les 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. De plus, les personnes salariées membres du CRT sont libérées une (1) heure avant le début de la rencontre et ce, sans remboursement par le Syndicat.

### **4-2.05**

Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une demande prévue à la clause 4-2.04. 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. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des personnes salariées. Du consentement des parties, l'une ou l'autre des parties peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.

### **4-2.06**

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

### **4-2.07**

La personne salariée dont le cas est discuté au CRT en est préalablement avertie par écrit par le Collège sauf dans les cas de réduction de personnel. À sa demande et pour autant qu'elle s'y présente à l'heure convenue et pour autant qu'il ne s'agit pas d'une mise à pied pour surplus de personnel, la personne salariée est entendue par le CRT.

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

### **4-2.08**

À l'exception des ententes conclues dans le cadre des arrangements locaux prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et

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

#### **4-2.09**

Une entente conclue au CRT lie les parties et la personne salariée concernée. À défaut d'entente, le Collège procède. Cependant, le Collège ne peut procéder avant d'avoir transmis sa décision au syndicat.

#### **4-2.10**

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

- a) l'engagement d'une personne salariée occasionnelle pour un projet spécifique prévu au paragraphe b) de la clause 1-1.20;
- 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) la détermination et le changement des horaires de travail;
- d) une mise à pied temporaire prévue à la clause 5-3.03;
- e) l'abolition d'un poste pourvu de titulaire prévue à la clause 5-4.01;
- f) la répartition des jours fériés et chômés dans le cadre de la clause 7-5.01;
- g) l'attribution de tout congé sans traitement prévu à l'article 7-15.00, s'il est d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- h) le grief soumis au CRT par l'une des parties le cas échéant selon la clause 9-1.08; lors de la rencontre les parties doivent présenter les motifs justifiant leurs positions respectives relativement à ce grief;
- i) la mise en place de changement technologique prévue aux clauses 10-8.03 et 10-8.05;
- j) l'octroi d'un contrat à forfait d'une durée de quatre (4) mois et plus;
- k) un échange inter-collèges prévu à l'article 5-12.00.

#### **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 ou 4-2.05, 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 4-2.05 pour l'un ou l'autre des sujets énumérés à la clause 4-2.10.

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

### **ARTICLE 5-1.00 - ENGAGEMENT**

#### **5-1.01**

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

#### **5-1.02**

- a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les soixante (60) jours qui suivent s'il doit le combler. Lorsque le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de la vacance.
- b) Sous réserve de l'annexe « M » le Collège peut, après entente au CRT, créer un nouveau poste comportant des tâches d'une même classe d'emploi dans plus d'un service. Ce poste respecte les balises suivantes :
  - l'horaire de travail sera réparti par journée complète dans un même service, à moins d'entente avec le Syndicat;
  - s'il y a suppression d'une partie du poste, la procédure d'abolition de poste prévue à l'article 5-4.00 s'applique;
  - le titulaire d'un poste n'aura qu'un seul supérieur hiérarchique.
- c) La personne salariée à temps complet ou à temps partiel peut, après entente avec le Syndicat au CRT, effectuer des tâches d'une même classe d'emploi dans plus d'un service en respectant les balises énoncées à l'alinéa b).
- d) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il procède à l'intérieur de la période prévue en a), soit par affichage tel qu'il est prévu au présent article, soit par mutation tel qu'il est prévu à la clause 5-2.01. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Dans les trois (3) jours ouvrables du début de l'affichage, le Collège transmet au Syndicat copie de cet avis accompagnée de la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant cette date.

### **5-1.03**

L'avis d'affichage de poste doit indiquer :

- le titre de la classe d'emploi;
- l'horaire de travail;
- la description de la fonction;
- le lieu de travail;
- le ou les services auxquels le poste est rattaché;
- le nom du ou des supérieurs immédiats et du supérieur hiérarchique;
- le nom du prédécesseur à moins qu'il ne s'agisse d'un poste nouvellement créé;
- l'échelle de traitement;
- les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège selon la clause 5-2.02;
- le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début d'affichage;
- la date limite des mises en candidatures prévue à la clause 5-1.04;
- le genre de test que le Collège entend utiliser, le cas échéant.

### **5-1.04**

Lorsque le Collège procède par affichage, la personne salariée régulière et la personne qui a travaillé au Collège à titre de personne salariée remplaçante ou occasionnelle pendant une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant la date du début de l'affichage peuvent se porter candidates par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la clause 5-1.02 d).

### **5-1.05**

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

### **5-1.06**

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

Lorsqu'aucune candidature n'a été retenue après l'application de la clause 5-2.03, le Collège peut procéder de nouveau conformément à la clause 5-2.01 tant et aussi longtemps qu'une candidature n'est pas retenue.

Le Collège doit fournir au Syndicat le nom, la scolarité et l'expérience de la personne dont la candidature a été retenue.

### **5-1.07**

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

La période d'essai de la nouvelle personne salariée à temps partiel est de 420 heures (ou 465 heures pour le personnel d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « C ») sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés.

#### **5-1.08**

Pour le personnel dont le nombre normal d'heures de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, les parties peuvent convenir de prolonger cette période pour une durée n'excédant pas trente (30) jours.

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

#### **5-1.09**

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

#### **5-1.10**

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

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

#### **5-1.11**

##### **Remplacement, projet spécifique, surcroît de travail ou événement imprévu et ce, pour une durée prévisible de plus de dix-sept (17) semaines**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée pour occuper une fonction de remplacement, de projet spécifique, de surcroît de travail ou d'événement imprévu et ce, pour une durée prévisible de plus de dix-sept (17) semaines, il procède, sous réserve de la clause 5-6.03, par affichage d'une durée de cinq (5) jours conformément à la clause 5-1.03. Cet affichage prévoit une durée déterminée, laquelle peut être prolongée par entente entre les parties. Les personnes intéressées doivent poser leur candidature par écrit au plus tard le dernier jour de l'affichage.

Dans les deux (2) jours ouvrables du début de l'affichage, le Collège transmet au Syndicat la liste des personnes ayant occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

Parmi les candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a) et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

- la personne salariée régulière à temps complet pour qui la fonction constitue une promotion;
- la personne salariée mise à pied du Collège et inscrite sur les listes du Bureau de placement;
- la personne disponible ayant occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage;
- la personne salariée régulière à temps partiel du Collège.

#### **5-1.12**

##### **Remplacement, projet spécifique, surcroît de travail ou événement imprévu et ce, pour une durée prévisible de huit (8) à dix-sept (17) semaines**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée pour occuper une fonction de remplacement, projet spécifique, surcroît de travail ou événement imprévu et ce, pour une durée prévisible de huit (8) à dix-sept (17) semaines, le Collège tient compte des personnes salariées suivantes :

- la personne salariée régulière à temps partiel, en autant que son horaire de travail lui permette d'assumer l'ensemble des heures de travail;
- la personne mise à pied du Collège et inscrite sur les listes du Bureau de placement, si elle est disponible;
- la personne disponible ayant occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

#### **5-1.13**

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de mécanismes différents aux fins de l'application des clauses 5-1.11 et 5-1.12.



## **ARTICLE 5-2.00 - MOUVEMENT DE PERSONNEL**

### **5-2.01**

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il peut procéder soit par affichage selon l'article 5-1.00, soit par mutation.

S'il procède par mutation, le Collège doit informer le Syndicat par écrit d'une telle mutation. Le Collège peut muter une personne salariée uniquement dans un poste de la même classe d'emploi que celle-ci détient. La personne salariée doit répondre aux exigences normales du poste concerné.

La mutation d'une personne salariée ne peut se faire qu'une fois par année (période de douze (12) mois) et nécessite l'accord de la personne salariée ou du Syndicat.

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

### **5-2.02**

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège choisit parmi les candidats celui qui :

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

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

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

Cependant, la personne salariée qui ne possède pas la scolarité requise en regard du poste concerné pourra présenter sa candidature si elle satisfait aux conditions suivantes et ce, à l'exception de toutes les classes d'emploi de 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.

Lors de l'affichage d'un poste, le Collège doit indiquer le genre de tests qu'il entend utiliser, le cas échéant.

Le candidat n'aura pas à subir de tests relativement à sa connaissance d'un logiciel ou

d'un progiciel qu'il utilise déjà et qui est identique ou de même nature ou d'une version différente de celui exigé par le Collège. Si nécessaire, le Collège offre le perfectionnement approprié à la personne salariée pendant les heures de travail et aux frais du Collège. La personne salariée devra toutefois acquérir les connaissances requises dans un délai raisonnable, à défaut de quoi, elle sera réintégré dans son ancien 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 ayant le plus d'ancienneté ou, dans les cas visés aux paragraphes 9 et 13 de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a).

1. La personne salariée visée par la clause 5-4.03 A) 2 ) 3<sup>e</sup> alinéa et la clause 5-4.03 B) 2) 3<sup>e</sup> alinéa, la personne salariée visée par la clause 5-6.04 ou la personne salariée mise en disponibilité du Collège qui possèdent les exigences normales du poste lorsqu'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou, lorsqu'il s'agit d'une promotion, si elles répondent aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
2. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant acquis la sécurité d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un Collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5 de la présente clause.
4. La personne salariée mise en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5 de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
6. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
7. La candidate ou le candidat, personne salariée d'un Collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
8. La candidate ou le candidat, personne salariée d'un Collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe

d'emploi, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

9. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.04 qui satisfait aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
10. La candidate ou le candidat, dont le nom est transmis par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.11, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
11. L'assignation provisoire d'une personne d'une autre catégorie de personnel, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
12. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, s'il répond aux exigences normales du poste. Dans ce cas, une période d'essai de deux (2) mois est accordée à la personne salariée au terme de laquelle le Collège peut la retourner à son ancien poste.
13. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.04, s'il répond aux exigences normales du poste.
14. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager s'il répond aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02.
15. Le professeur ou le professionnel non enseignant mis en disponibilité du Collège, s'il répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.
16. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager même s'il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02, mais pourvu qu'il soit plus qualifié que le candidat, personne salariée régulière, remplaçante ou occasionnelle du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'inverser l'ordre de priorité établi aux paragraphes 13 et 14 de la présente clause.

#### **5-2.04**

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

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

#### **5-2.05**

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée de son choix qui accepte une telle affectation. Si aucune personne salariée

n'accepte, le Collège peut désigner la personne salariée qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté. Une affectation temporaire ne peut excéder dix-sept (17) semaines.

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

#### **5-2.06**

Lorsqu'une personne salariée effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'une classe d'emploi inférieure, elle reçoit pour la durée de ce travail son traitement habituel.

#### **5-2.07**

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

#### **5-2.08**

Le Syndicat est avisé de toute affectation temporaire d'une personne salariée dès son affectation.

#### **5-2.09**

La personne salariée nommée d'une façon permanente à un poste reçoit le traitement attaché à ce poste dès son affectation, ou au plus tard à l'expiration du délai prévu à la clause 5-1.06.

#### **5-2.10**

Si le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste dont le titulaire a eu droit à une indemnité selon la clause 6-6.01 et de se conformer à la clause 6-6.04, un tel 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.

#### **5-2.11 Transfert volontaire d'une personne salariée d'un Collège à un autre Collège**

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

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

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

La personne salariée qui obtient un tel transfert transporte chez son nouvel employeur son ancienneté, le solde de sa banque de jours de congés de maladie non-monnayables et son statut de personne salariée régulière.

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

**5-2.12**

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer les clauses 5-2.05 et 5-2.08.

## **ARTICLE 5-3.00 - MISE À PIED TEMPORAIRE**

### **5-3.01**

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 5-3.02.

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

### **5-3.02**

Les secteurs visés sont les suivants :

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

### **5-3.03**

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

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

### **5-3.04**

Si, dans un même secteur, plus d'une personne salariée susceptibles 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.

### **5-3.05**

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

### **5-3.06**

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

### **5-3.07**

La personne salariée continue de participer, durant cette mise à pied temporaire, au régime de base d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes.

De plus, la personne salariée peut bénéficier des autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début de cette mise à pied et en versant sa quote-part des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance-traitement de longue durée.

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

#### **5-3.08**

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

Si la personne salariée refuse une telle offre, le Collège peut ne lui présenter aucune autre offre au cours de la période concernée.

#### **5-3.09**

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

#### **5-3.10**

Pendant sa période de mise à pied temporaire, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et bénéficie du paiement des jours fériés et chômés fixés durant cette période selon la clause 7-5.01.

## **ARTICLE 5-4.00 - ABOLITION DE POSTE POURVU D'UN TITULAIRE**

### **5-4.01**

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

### **5-4.02**

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée est tenue de déplacer une autre personne salariée ou d'obtenir un poste vacant conformément à la clause 5-4.03. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée ou obtenir un poste vacant conformément à la clause 5-4.03, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité.

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi dont le poste est aboli est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.03. Si la personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi est déplacée ou ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.03, elle est avisée qu'elle sera mise à pied.

### **5-4.03**

Le processus de déplacement se fait de la façon suivante :

#### **A) La personne salariée à temps complet bénéficie de la sécurité d'emploi**

1. La personne salariée dont le poste est aboli ou qui est déplacée par une autre personne salariée doit déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi ou obtenir un poste vacant de sa classe d'emploi.
2. La personne salariée qui ne peut déplacer dans sa classe d'emploi ou obtenir un poste vacant de sa classe d'emploi doit obtenir un poste vacant d'une autre classe d'emploi ou déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne d'une autre classe d'emploi pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté.

Si le déplacement se fait volontairement en rétrogradation, la personne salariée voit son traitement maintenu jusqu'à ce qu'elle rejoigne le traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

Si le déplacement est obligatoire en rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1 de la clause 5-2.03. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle accepte un poste dans une classe d'emploi de sa catégorie mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été



rétrogradée sans perte de droits pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

**B) La personne salariée à temps partiel bénéficie de la sécurité d'emploi**

1. La personne salariée dont le poste est aboli obtient un poste vacant de sa classe d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste ou déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne qui est titulaire d'un poste de sa classe d'emploi comportant un nombre d'heures annuel égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. À défaut, elle déplace la personne salariée de sa classe d'emploi la moins ancienne ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste.
2. À défaut, pour la personne salariée d'obtenir un poste vacant de sa classe d'emploi ou de pouvoir déplacer dans sa classe d'emploi, elle obtient un poste vacant d'une autre classe d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste ou déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne qui est titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi comportant un nombre d'heures annuel égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. À défaut, elle déplace la personne salariée d'une autre classe d'emploi la moins ancienne ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté.

Si le déplacement se fait volontairement en rétrogradation, la personne salariée voit son traitement maintenu jusqu'à ce qu'elle rejoigne le traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

Si le déplacement est obligatoire en rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1 de la clause 5-2.03. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle accepte un poste dans une classe d'emploi de sa catégorie mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été rétrogradée sans perte de droits pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

**C) La personne salariée bénéficie de la priorité d'emploi**

La personne salariée dont le poste est aboli peut déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi. Elle doit répondre aux exigences normales du poste.

Dans tous les cas de mutation ou de rétrogradation, la personne salariée doit répondre aux exigences normales du poste; dans le cas d'une promotion, elle doit répondre aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

#### **5-4.04**

Aux fins de l'application du présent article :

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

#### **5-4.05**

La personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi qui obtient un poste vacant comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait ou qui déplace une personne salariée titulaire d'un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait conserve son traitement en fonction du nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait et elle est soumise à la clause 5-6.03 aux fins d'affectation pour la différence d'heures entre le poste qu'elle détenait et son nouveau poste. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle répond aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation ou aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion.

#### **5-4.06**

Le Collège doit fournir au Syndicat et à la personne salariée visée la liste des postes vacants et le nom de la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi ou, le cas échéant, d'une autre classe d'emploi et ce, au moment de l'avis prévu à la clause 5-4.01.

Si plus d'un poste est visé en application de la clause 5-4.03, le Collège doit, lors de l'envoi prévu à la clause 5-4.01, transmettre à la personne salariée concernée et au Syndicat une liste indiquant, pour chacun des postes, le nom de la ou du titulaire, la classe d'emploi, le nombre d'heures annuel et le service en précisant ceux où il la considère comme répondant aux exigences normales dans les cas de mutation ou de rétrogradation et aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02 dans les cas de promotion. Par la même occasion, il invite la personne salariée à lui faire connaître son choix par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Par la suite, la personne déplacée, s'il y a lieu, bénéficie du même délai.

#### **5-4.07**

Le Collège confirme ou refuse par écrit le choix de la personne salariée. Dans le cas de refus, le Collège avise la personne salariée des motifs et en transmet une copie au Syndicat.

Lorsque le Collège refuse le choix de la personne salariée en application de la clause 5-4.03, celle-ci bénéficie, à compter du moment du refus du Collège, d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour procéder à un choix définitif.

#### **5-4.08**

L'entrée en vigueur de chaque déplacement n'intervient que dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin du processus, mais jamais avant la fin de la période de trente (30) jours du préavis d'abolition de poste prévu à la clause 5-4.01.

Si le processus de déplacement se termine après l'expiration du délai de préavis, la personne salariée dont le poste est aboli conserve ses droits et ses privilèges jusqu'à l'entrée en vigueur des déplacements et continue d'exercer les fonctions du poste aboli.

Dès la fin du processus de déplacement, le Collège avise le Syndicat de l'état des effectifs concernés par un tel processus.

#### **5-4.09**

La personne salariée qui est tenue de déplacer une autre personne salariée ou d'obtenir un poste vacant en vertu du présent article et qui refuse de le faire est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

#### **5-4.10**

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants et affichés selon la clause 5-1.02 d) et ce, uniquement dans les cas de postes réguliers qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue à la clause 5-2.03 1 ou 2;
- b) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à la personne salariée dont le nom est transmis par le Bureau de placement;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.

#### **5-4.11 Préretraite**

Afin d'éviter ou de résorber une mise en disponibilité, le Collège peut accorder un congé de préretraite avec maintien du traitement à une personne salariée qui en fait la demande et qui y est admissible selon les modalités prévues ci-après. Ceci peut impliquer la mutation d'une ou de plusieurs personnes salariées. Le traitement lors de la préretraite est celui que toucherait la personne salariée si elle travaillait effectivement au Collège.

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

#### **5-4.12**

Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, la personne salariée peut bénéficier d'une indemnité de cessation d'emploi

équivalente à un (1) mois de son traitement par année de service accomplie jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement.

L'octroi de cette indemnité ne peut s'obtenir par la même personne salariée qu'une (1) seule fois dans le secteur de l'éducation. De plus, la personne salariée ne peut obtenir un emploi dans le secteur de l'éducation pendant un (1) an à compter de la date où elle a touché l'indemnité de cessation d'emploi.

#### **5-4.13**

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

#### **5-4.14 Procédure d'arbitrage spéciale**

Les parties conviennent d'instituer une procédure d'arbitrage spéciale dans le but d'acheminer à l'arbitrage tout grief d'une personne salariée qui estime être lésée dans les droits qui lui sont reconnus aux articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief doit le soumettre par écrit 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 du tribunal est exécutoire et lie la personne salariée, les syndicats et les collègues concernés.

#### **5-4.15**

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer la clause 5-4.01.

## **ARTICLE 5-5.00 - PRIORITÉ D'EMPLOI ET PRIORITÉ D'ENGAGEMENT**

### **5-5.01**

Le présent article s'applique à la personne salariée régulière à temps complet qui a accompli soixante (60) jours travaillés ou payés et à la personne salariée régulière à temps partiel qui a accompli 420 heures (ou 465 heures pour le personnel d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « C »), sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés et qui est mise à pied en vertu de l'article 5-4.00. Il ne s'applique pas à la personne salariée couverte par l'article 5-6.00.

### **Priorité d'emploi**

#### **5-5.02**

La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi prévue à la clause 5-2.03.

#### **5-5.03**

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

#### **5-5.04**

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

#### **5-5.05**

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

De même, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement si la personne salariée renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut la rejoindre à deux (2) reprises par courrier recommandé à sa dernière adresse au cours d'un (1) mois de calendrier.

#### **5-5.06**

Aux fins de l'application du présent article :

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone.
- b) Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.
- c) La personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone n'est pas tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone n'est pas tenue de l'accepter.

- d) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet, cependant elle a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel.
- e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste en rétrogradation.

**5-5.07 Priorité d'engagement**

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi au sens du présent article a également droit à une priorité d'engagement dans son Collège conformément à la clause 5-1.11 et 5-1.12.

## **ARTICLE 5-6.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **5-6.01**

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

- a) La personne salariée régulière obtient la sécurité d'emploi après deux (2) ans de service comme titulaire d'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.

Toutefois, la personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui obtient un poste à temps partiel conserve sa sécurité d'emploi. Lorsqu'une telle personne salariée est mise en disponibilité, elle conserve son traitement comme si elle n'avait pas été mise en disponibilité.

### **5-6.02**

Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles la personne salariée régulière a reçu une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou d'une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-traitement, d'assurance-emploi sauf dans le cas des congés de maternité, de retraite ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

### **5-6.03**

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

Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée est affectée à toutes tâches déterminées par le Collège et comprises dans sa catégorie telle qu'elle figure à l'annexe « H ».

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

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la personne salariée en disponibilité peut être affectée par le Collège dans un poste vacant ou nouvellement créé comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas relocalisée.

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

#### **5-6.04**

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

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

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

#### **5-6.05**

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

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

#### **5-6.06**

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

#### **5-6.07**

La personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisée dans un Collège d'une autre zone en vertu de la clause 5-2.03 reçoit une indemnité équivalente à quatre (4) mois de traitement.

De même, la personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui comprend plus d'un Collège et qui accepte un poste dans un Collège d'une autre zone reçoit une indemnité équivalente à deux (2) mois de traitement.

#### **5-6.08**

Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, son ancienneté accumulée et sa banque de congés de maladie non-monnayables. De même



elle est considérée comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où elle est relocalisée.

#### **5-6.09**

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 ».

#### **5-6.10**

Aux fins de l'application du présent article :

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

### **Relocalisation inter-catégorie**

#### **5-6.11**

Le professeur ou le professionnel non-enseignant du Collège qui a été mis en disponibilité peut être relocalisé dans un poste d'une classe d'emploi prévue au plan de classification du personnel de soutien, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03, pour autant qu'il pose sa candidature et qu'il réponde aux exigences normales du poste.

#### **5-6.12**

Le professeur ou le professionnel non enseignant relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.11 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

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

#### **5-6.13**

Le Collège peut affecter une personne salariée mise en disponibilité dans un organisme communautaire sous forme de prêt de service. Un tel prêt de service est possible après entente avec la personne salariée concernée.

#### **5-6.14**

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

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

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

## **ARTICLE 5-7.00 - BUREAU DE PLACEMENT**

### **5-7.01**

Lorsque la personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la sécurité d'emploi est mise à pied ou mise en disponibilité, selon le cas, son nom est transmis au Bureau de placement.

### **5-7.02**

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

### **5-7.03**

Le Bureau de placement remplit le rôle suivant :

- a) établir les listes :
  - des personnes salariées mises à pied;
  - des personnes salariées mises en disponibilité;
  - des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert conformément à la clause 5-2.11;
  - des postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (Collèges, Fédération des Cégeps, Ministère, Syndicats, parties syndicales nationales) les renseignements prévus au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises pour la relocalisation des employés mis à pied et mis en disponibilité;
- d) enregistrer les refus et en informer les Collèges concernés avec copies aux Syndicats concernés.

### **5-7.04**

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

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

### **5-7.05 Comité paritaire de surveillance de la sécurité 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 représentants des parties patronale et syndicale nationales du secteur des cégeps 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 un président du comité paritaire.

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

4. Le comité paritaire se réunit sur demande du président ou de toute partie intéressée.
5. Le comité paritaire décide 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. 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 il n'a pas droit de vote.
6. Le traitement des représentants au comité paritaire est payé par leur employeur respectif. Les dépenses encourues sont assumées 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 personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant cette mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

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

### **5-8.02**

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

### **5-8.03**

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

### **5-8.04**

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

### **5-8.05**

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

### **5-8.06**

Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le Collège convoque la personne salariée par avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'un représentant du Syndicat. Chaque fois que le Collège procède à une telle convocation, il doit en aviser le Syndicat immédiatement.

Le Collège n'a pas l'obligation de convoquer la personne salariée dans les cas où les actes reprochés sont de nature criminelle.

Si, à la suite de cette rencontre, ou à défaut pour la personne salariée de s'y présenter, le Collège décide de procéder, il communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat selon les modalités prévues à la clause 5-8.01.

### **5-8.07**

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

1. d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat;
2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant du Syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la signature.

### **5-8.08**

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

### **5-8.09**

Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois). Dans le cas d'un acte de nature criminelle, la période est de deux (2) ans, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les vingt-quatre (24) mois.

De plus, toute réprimande écrite ou tout avis écrit, relatif à une offense ne pouvant être opposée à la personne salariée au sens de l'alinéa précédent, doit être retiré du dossier.

### **5-8.10**

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

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

### **5-8.11**

Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel, accompagnée du représentant du Syndicat si elle le désire.

### **5-8.12**

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

## **ARTICLE 5-9.00 - ANCIENNETÉ**

### **5-9.01**

Le calcul de l'ancienneté se fait selon les modalités prévues à l'article 5-10.00.

### **5-9.02**

Entre le 1<sup>er</sup> septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la double liste (par ordre d'ancienneté et par ordre alphabétique) d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la convention collective telle qu'elle est établie au 30 juin précédent. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat, ou toute personne salariée par l'entremise de son Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'une personne salariée en donnant les justifications de la contestation. Toutefois, une contestation ne peut avoir pour effet de contester ou corriger la liste d'ancienneté de l'année précédente.

À l'expiration de la période d'affichage, la nouvelle liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste d'ancienneté 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.

## **ARTICLE 5-10.00 - CALCUL DE L'ANCIENNETÉ**

### **5-10.01**

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

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

Cependant, aux fins de l'application de l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée devient régulière, les jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 27 avril 1987 et antérieurs à l'obtention d'un poste deviennent de l'ancienneté à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an. S'ajoutent à cette ancienneté, le cas échéant, les jours travaillés ou payés établis par le Collège en vertu de l'annexe « I » de la convention collective 1986-1989.

- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- c) Aux fins de la conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1 820) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « B » ou de deux mille quinze (2 015) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C »; ceci équivaut à une année d'ancienneté.

### **5-10.02**

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 personne salariée;
- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;



- h) durant un congé sans traitement non prévu à la présente clause et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année financière;
- i) pour chaque jour travaillé ou payé pendant la période où la personne mise à pied est inscrite sur les listes du Bureau de placement;
- j) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- k) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel;
- l) durant un congé pour aide internationale.

#### **5-10.03**

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

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) malgré la clause 5-10.04 b), durant une période de mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi et ce, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste du Bureau de placement;
- c) pour la partie excédant trente (30) jours du congé sans traitement prévu à la clause 5-10.02 h);
- d) à l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-10.02 e) et à la clause 5-10.02 k).

#### **5-10.04**

L'ancienneté se perd :

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

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

**5-11.01**

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

**5-11.02**

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée et le Collège et un avis est transmis au Syndicat.

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

**5-11.03**

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

**5-11.04**

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

**5-11.05**

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

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

**5-11.06**

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

**5-11.07**

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

**5-11.08**

La personne salariée peut réintégrer sa catégorie de personnel avant la date prévue de son retour moyennant un préavis de deux (2) mois, sauf si elle est en assignation provisoire comme enseignante auquel cas elle doit terminer la session.

## **ARTICLE 5-12.00 - ÉCHANGE INTER-COLLÈGES**

### **5-12.01**

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

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

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

### **Modalités d'application**

#### **5-12.02**

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

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

#### **5-12.03**

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

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

#### **5-12.04**

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

**5-12.05**

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

**5-12.06**

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

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

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

### **ARTICLE 6-1.00 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

#### **6-1.01**

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

## **ARTICLE 6-2.00 - DÉTERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOI ET DU TRAITEMENT À L'ENGAGEMENT**

### **6-2.01**

La personne salariée, dès son engagement par le Collège, se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon la clause 5-1.03 dont elle devient la titulaire.

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

### **6-2.02**

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

### **6-2.03**

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

### **6-2.04**

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

### **6-2.05**

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

- a) L'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.
- b) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi.
- c) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

**6-2.06**

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

**ARTICLE 6-3.00 - RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON**

**6-3.01**

La durée du séjour dans un échelon est 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**

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

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

**6-3.04**

Un changement de classe d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon sauf dans les cas visés à la dernière phrase du paragraphe b) de la clause 6-4.01 et du paragraphe a) de la clause 6-4.02.

**6-3.05**

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

**6-3.06**

Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les clauses 6-3.01, 6-3.02 et 6-3.03.



**ARTICLE 6-4.00 - RÈGLES CONCERNANT LA PROMOTION ET LA MUTATION**

**6-4.01**

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

- a) l'échelon de traitement de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de traitement égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi;
- b) l'échelon de traitement de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité et ce, selon les modalités prévues aux clauses 6-2.05 et 6-2.06. Aux fins de détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience; dans ce cas, le prochain avancement d'échelon est consenti au début de la première période de paie de janvier ou juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de la promotion;
- c) le maintien de son traitement.

**6-4.02**

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

- a) l'échelon de traitement correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité et ce, selon les modalités prévues aux clauses 6-2.05 et 6-2.06. Aux fins de la détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience; dans ce cas, le prochain avancement d'échelon 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 la mutation;
- b) le maintien de son traitement.

**ARTICLE 6-5.00 - MODIFICATIONS DE FONCTIONS**

**6-5.01**

La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège s'est modifiée et ne correspond 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 personne salariée ou le Syndicat peut soumettre un grief au responsable du personnel du Collège. La procédure prévue à l'article 9-1.00 s'applique alors;
- b) si, à la suite de l'application de l'article 9-1.00, le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 9-2.00 s'applique. Cependant, le grief est présenté à un arbitre choisi par le premier arbitre selon la procédure prévue à l'article 9-2.07;
- c) ni le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe a), ni l'occurrence d'un fait antérieur à l'entrée en vigueur de la convention collective ne peuvent avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours à l'intérieur de ce délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours. Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent paragraphe à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de dépôt du grief.

## **ARTICLE 6-6.00 - POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS 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 personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

### **6-6.02**

L'attribution d'une telle indemnité 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 baser sur le plan de classification et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan de classification.

Si l'arbitre ne peut établir la concordance ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucune classe d'emploi du plan de classification ne correspond à cette fonction de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une indemnité 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 indemnité aux fins de l'application de la clause 6-6.04.
2. À défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer l'indemnité pécuniaire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle de la personne salariée concernée et ce, dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

### **6-6.04**

Si le Collège décide de maintenir les attributions du poste dont le titulaire a eu droit à une indemnité, la personne salariée demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée.

### **6-6.05**

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément la clause 9-2.12.

## **ARTICLE 6-7.00 - MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT**

### **6-7.01**

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à l'expiration de la convention collective 1995-1998.

### **6-7.02**

Lorsque le jour de paie coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

### **6-7.03**

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

- le nom et prénom de la personne salariée;
- le numéro d'assurance sociale de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le chèque;
- le nombre d'heures payées à taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les gains et déductions cumulés depuis le début de l'année civile.

### **6-7.04**

Sauf en cas de force majeure, tous les montants non mentionnés ci-haut et versés à une personne salariée, sont payés par chèque distinct.

### **6-7.05**

Au moment de son départ pour les vacances, la personne salariée reçoit le ou les chèques qu'elle recevrait normalement durant cette période.

### **6-7.06**

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

### **6-7.07**

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

## **ARTICLE 6-8.00 - PRIMES**

### **Prime de soir et prime de nuit**

#### **6-8.01**

##### a) Prime de soir

La personne salariée dont la moitié ou plus des heures normales de travail se situe entre 18h et 24h bénéficie de la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire régulier selon les taux figurant à l'annexe « E ». Si moins de la moitié des heures normales de travail se situe après 18h, la prime s'applique pour les heures travaillées après 18h seulement.

##### b) Prime de nuit

La personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situe entre 00h et 07h bénéficie de la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire régulier selon les taux figurant à l'annexe « E ».

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de convertir pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime prévue à l'annexe « E », en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

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

11 % équivaut à 22,6 jours

12 % équivaut à 24 jours

14 % équivaut à 28 jours

### **Prime de chef d'équipe**

#### **6-8.02**

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

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

### **Prime de disponibilité**

#### **6-8.03**

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

## **Disparités régionales**

### **6-8.04**

Une personne salariée qui exerce sa fonction dans la localité de Ville-Marie bénéficie des dispositions prévues à l'annexe « K ».

## **ARTICLE 6-9.00 - RÉMUNÉRATION**

### **6-9.01**

#### **Période du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 1999**

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

### **6-9.02**

#### **Période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000**

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

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

### **6-9.03**

#### **Période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2001**

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

### **6-9.04**

#### **Période commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2002**

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

### **6-9.05**

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

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent au taux unique

---

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

de traitement, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emploi.

**6-9.06**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-9.05 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

**6-9.07**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-9.05 et 6-9.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

**6-9.08**

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



**ARTICLE 6-10.00 - CRÉATION DE NOUVELLES CLASSES D'EMPLOI ET MODIFICATION AU PLAN DE CLASSIFICATION**

**6-10.01**

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

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

**6-10.02**

Une fois le traitement fixé selon la clause 6-10.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

**6-10.03**

En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-10.02, demander au premier arbitre des Tribunaux d'arbitrage de désigner un arbitre choisi parmi ceux mentionnés pour les griefs de classification à l'article 9-2.00, afin de se prononcer sur le traitement à attribuer à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. (L.R.Q., c. R-8.2).

**6-10.04**

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

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

ou

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

**6-10.05**

Si une personne salariée détentrice d'un poste exécute la fonction prévue à la classe d'emploi nouvellement créée selon les modalités du présent article, cette personne salariée demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée et est réputée posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège en regard de ce poste.

**6-10.06**

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

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

**ARTICLE 6-11.00 - RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**6-11.01**

Les heures supplémentaires sont compensées en temps. Cependant, celles-ci sont rémunérées en argent si la personne salariée en fait la demande; cette demande doit être formulée au Collège selon la procédure en vigueur.

**6-11.02**

Les heures supplémentaires sont compensées ou rémunérées à raison de 150 % des heures travaillées, sauf pour les jours fériés et chômés où les heures supplémentaires sont compensées ou rémunérées à raison de 200 % des heures travaillées en plus du paiement du jour férié et chômé à l'exception des cas prévus à la clause 6-12.02. Les heures supplémentaires effectuées la deuxième journée de congés hebdomadaires sont également compensées ou rémunérées à raison de 200 % des heures travaillées.

**6-11.03**

La personne salariée qui est rappelée pour effectuer des heures supplémentaires après avoir quitté le Collège recevra une indemnité minimale de deux (2) heures à 200 %.

**ARTICLE 6-12.00 - NOMBRE ET RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

**6-12.01**

Toute personne salariée bénéficie par année financière de treize (13) jours fériés et chômés.

**6-12.02**

La personne salariée dont la fonction habituelle comporte de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés et chômés reçoit après entente un jour de congé en remplacement. À défaut d'entente, la personne salariée est rémunérée à taux double pour le travail qu'elle a fait à l'occasion de ce jour férié et chômé en plus de voir son traitement maintenu.

**6-12.03**

Lorsqu'un jour férié et chômé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation et ce, pour ce jour férié et chômé.

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

**ARTICLE 6-13.00 - ARGENT À RÉCUPÉRER**

**6-13.01**

Lorsque le Collège a versé des sommes en trop à une personne salariée, il transmet un avis écrit à cet effet à la personne salariée avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée ou, à défaut d'entente et après consultation du Syndicat, le Collège procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de 5 % du traitement brut de la paie de la personne salariée et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. La personne salariée doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement et ce, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour de la réclamation.

**6-13.02**

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

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

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

### **ARTICLE 7-1.00 - HEURES DE TRAVAIL**

#### **7-1.01**

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

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

#### **7-1.02**

La personne salariée dont la fonction exige une disponibilité continue sur les lieux du travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (2) payée à l'intérieur de son horaire de travail pour prendre son repas. Cette période se situe vers le milieu du quart de travail de la personne salariée.

#### **7-1.03**

Toute personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée (2) de travail.

#### **7-1.04 Programme d'aménagement du temps de travail sur une base volontaire**

Les parties locales peuvent s'entendre sur un programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire. Les parties locales peuvent convenir dans le cadre de ce programme de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, pour les sujets suivants :

1. Heures supplémentaires (Article 7-3.00)
2. Quanta de vacances (Article 7-6.00)
3. Jours de congés de maladie (Clause 7-14.40)
4. Jours fériés (Article 7-5.00)
5. Ancienneté (Article 5-10.00)

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

## **ARTICLE 7-2.00 - HORAIRES DE TRAVAIL**

### **7-2.01**

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

### **7-2.02**

La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie (1½) pour prendre son repas. Cette période se situe vers le milieu du quart de travail de la personne salariée.

### **7-2.03**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

L'horaire 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, la personne salariée et le Syndicat. 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 (techniciens, appareilleurs et magasiniers) est de 8h 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 personne salariée peut varier d'une journée à l'autre;
- b) à l'exclusion du personnel visé au paragraphe précédent ainsi qu'à celui visé à l'annexe « C », la plage horaire du personnel est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 8h et 18h ou entre 13h et 23h;
- c) lorsque doit être changé l'horaire d'une ou de plusieurs personnes salariées parmi un groupe de personnes salariées exerçant dans un département ou un service les mêmes fonctions et bénéficiant d'un même horaire, ces nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux personnes salariées concernées. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la ou des personnes salariées les moins anciennes;
- d) malgré les paragraphes a), b) et c) 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 personne salariée visée et le Syndicat.

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

**7-2.05**

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

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

ou

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

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



## **ARTICLE 7-3.00 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **7-3.01**

Tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée à temps complet en dehors de ses heures normales, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail, telles qu'elles sont définies aux clauses 7-1.01 et 7-2.01, est considéré comme des heures supplémentaires.

La personne salariée à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée normale ou une semaine normale de travail telles qu'elles sont définies aux clauses 7-1.01 et 7-2.01.

### **7-3.02**

Les heures supplémentaires sont offertes à la personne salariée qui accomplit normalement les tâches pour lesquelles des heures supplémentaires sont requises.

Les heures supplémentaires sont facultatives à moins d'entente entre les parties. Lorsque aucune personne salariée n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, le Collège peut obliger la personne salariée en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter ce travail à moins que les heures supplémentaires soient répétitives et prévisibles sur une longue période.

### **7-3.03**

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

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

Le Collège et le Syndicat pourront convenir d'un mode de distribution équitable des heures supplémentaires.

### **7-3.04**

Lorsque la durée des heures supplémentaires excède quatre (4) heures, la personne salariée bénéficie d'une période payée de trente (30) minutes pour prendre son repas.

### **7-3.05**

L'indemnité en temps des heures supplémentaires doit s'effectuer dans un délai n'excédant pas la période des vacances de la personne salariée. Le choix du moment de l'indemnité en temps des heures supplémentaires doit se faire après entente entre le Collège et la personne salariée.

Cependant, le Collège accepte le choix de la personne salariée lorsque le moment de la reprise est précédé d'un avis d'une (1) semaine sous réserve des besoins du service, notamment quant à l'obligation d'engager une personne salariée remplaçante.

**7-3.06**

Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, elles sont payées à la période de paie qui suit celle pendant laquelle les heures ont été accomplies.

## **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 personne salariée des secteurs public ou parapublic.

#### **7-4.03**

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

#### **7-4.03A**

Le traitement hebdomadaire de base<sup>(1)</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du 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 personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

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

#### **7-4.05**

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

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

---

(1) On entend par «traitement hebdomadaire de base» le traitement habituel de la personne salariée incluant le supplément habituel 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 les heures supplémentaires.

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

#### **7-4.06**

La personne salariée qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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 personne 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 personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

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

#### **7-4.09**

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

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

### **Cas admissibles à l'assurance-emploi**

#### **7-4.10**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(1)</sup> 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 :

---

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

- 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 %)<sup>(1)</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

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

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 7-4.12, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse DRHC.

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

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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 personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

---

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

#### **7-4.10B**

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

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

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

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

#### **Cas non admissibles à l'assurance-emploi**

##### **7-4.11**

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

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

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

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

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

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

#### **7-4.12**

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 personne salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC au Collège au moyen d'un relevé mécanographique;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) des régions régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement (Annexe « T »), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom figure 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 personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

- d) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on utilise le traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-4.19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

#### **7-4.13**

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

Lorsque les dispositions du troisième 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 de la présente section, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et 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 personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit son Collège de la date du report.

#### **7-4.15**

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

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

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

#### **7-4.16**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, 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 personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

---

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



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

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

#### **7-4.18**

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

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

#### **7-4.19 Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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

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

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

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, 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 personne 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) de 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**

#### **7-4.19A**

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

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

#### **7-4.19B**

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 7-4.19A, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

#### **7-4.20**

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

## **Section IV - Autres congés parentaux**

### **7-4.21 Congé de paternité**

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

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

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

#### **7-4.22**

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

#### **7-4.23**

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

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

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

#### **7-4.24**

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 7-4.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement du traitement applicable est à la semaine.

#### **7-4.25**

La personne salariée 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 cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, 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 personne salariée 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 prévu à la clause 7-4.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 7-4.30.

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

Toutefois, si, à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 7-4.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 7-4.25 et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions de la convention collective relative au remboursement des sommes payées en trop.

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

#### **7-4.27**

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

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

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

La personne salariée qui décide, après son congé de maternité, de ne pas se prévaloir immédiatement de la prolongation, afin de permettre à son conjoint de prendre un congé parental (assurance-emploi), a droit de se prévaloir de la prolongation de son congé de maternité pour une période maximale de deux (2) ans.

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

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

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

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

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

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

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

- b) la personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la clause 7-4.27 qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

#### **7-4.28**

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance-traitement de longue durée. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel conformément à la clause 2-3.02.

#### **7-4.28A**

Malgré la clause 7-4.28, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de

son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

#### **7-4.29A**

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

#### **7-4.29B**

Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

#### **7-4.29C Congés pour responsabilités parentales**

- a) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.
- b) La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint, et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou, à défaut, sont sans traitement.

Dans de tels cas, la personne salariée doit prévenir le Collège et fournir, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

#### **Dispositions diverses**

##### **7-4.30**

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 personne salariée. En cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

#### **7-4.31**

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 7-4.30.

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

#### **7-4.32**

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

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

#### **7-4.33**

La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 7-4.14, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 7-4.18 de la section II.

#### **7-4.34**

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

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

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

**ARTICLE 7-5.00 - JOURS FÉRIÉS**

**7-5.01**

Le choix des jours fériés et chômés prévus à la clause 6-12.01 est fait avant le début de chaque année financière par le Collège après consultation du Syndicat au CRT et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations et des lois.

**7-5.02**

La fixation de la date du jour de congé prévu à la clause 6-12.02 se fait par entente entre la personne salariée et le Collège.



## **ARTICLE 7-6.00 - QUANTA DE VACANCES**

### **7-6.01**

La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait une (1) année d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

### **7-6.02**

La personne salariée a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

### **7-6.03**

La personne salariée a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

### **7-6.04**

La personne salariée a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

### **7-6.05**

La personne salariée a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

### **7-6.06**

La personne salariée a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt-cinq (25) années et plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin.

### **7-6.07**

La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin, bénéficie d'un (1) jour et deux tiers (2/3) de vacances par mois d'ancienneté.

### **7-6.08**

La personne salariée qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux clauses précédentes. En cas de décès de la personne salariée, ces sommes sont remises aux ayants droit.

### **7-6.09**

Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure et ce, au choix de la personne salariée.

### **7-6.10**

La période d'acquisition des vacances est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année.

### **7-6.11**

Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la formule indiquée ci-après. Cependant, la durée des vacances n'est pas réduite relativement aux cent vingt (120) premières journées ouvrables d'invalidité par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (vingt (20) semaines), durant un congé pour adoption (dix (10) semaines), durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou durant un congé sans traitement d'un maximum de dix (10) jours ouvrables.

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

### **Formule de déduction de jours de vacances**

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

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

NJV Le nombre de jours de vacances auxquels la personne salariée a droit.

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

### **7-6.12**

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

### **7-6.13**

Lorsqu'une personne salariée quitte le Collège à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

---

(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.

**7-6.14**

Les jours travaillés durant une période de réadaptation tel que prévu à la clause 7-14.03 sont comptabilisés pour le cumul des vacances.

## **ARTICLE 7-7.00 - VACANCES**

### **7-7.01**

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

### **7-7.02**

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, une personne salariée peut choisir la date de ses vacances après la date du 1<sup>er</sup> mai.

Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des besoins du service, notamment quant à l'obligation d'engager une personne salariée remplaçante. Si le choix des dates de vacances d'une personne salariée n'est pas accepté par le Collège, celui-ci doit l'informer au plus tard le 31 mai.

### **7-7.03**

Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la personne salariée et le Collège et après consultation du Syndicat si la demande de modification des dates de vacances de la personne salariée est faite par le Collège.

### **7-7.04**

La personne salariée incapable de prendre ses vacances en raison de maladie, de congé de maternité ou d'adoption, d'accident ainsi que d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances ou durant les vacances et comportant dans ce cas une hospitalisation minimale de trois (3) jours avec certificat médical, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure; dans le cas de l'hospitalisation durant la période de vacances, la personne salariée peut reporter l'équivalent de la période d'hospitalisation et, le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation, à une date ultérieure.

Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités applicables prévues à la clause 7-7.02.

Lorsque la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-traitement, le montant payé en trop lors du versement des chèques de vacances est perçu par le Collège à la période de paie suivant le retour au travail de la personne salariée.

### **7-7.05**

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 des vacances.

**7-7.06**

Toute personne salariée peut prendre un maximum d'une (1) semaine de vacances par anticipation, pour autant que ces vacances soient déjà accumulées. Dans ce cas, la période de vacances est fixée après entente avec le Collège.

**7-7.07**

Toute personne salariée peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 7-6.00 en réduisant de 1,93 % le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition de ses vacances, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir l'année suivante.

Durant la période de réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite, comme si la personne salariée ne participait pas au programme, dans la mesure où la personne salariée verse sa contribution.

Toutefois, une telle entente n'est pas nécessaire pour augmenter le nombre de semaines de une (1) ou deux (2) semaines. Dans ce cas, la période de vacances est fixée après entente avec le Collège. À défaut d'entente, le Collège rembourse les sommes perçues et ce, sans intérêt.

## **ARTICLE 7-8.00 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

### **7-8.01**

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

### **7-8.02**

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

### **7-8.03**

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

La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de sa fonction.

### **7-8.05**

Le Collège convoque le CRT sur toute mécontente en matière de santé, sécurité ou hygiène au travail. Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables d'une demande.

## **ARTICLE 7-9.00 - COSTUMES ET UNIFORMES**

### **7-9.01**

Le Collège fournit gratuitement aux personnes salariées :

1. Tout uniforme ou vêtement dont il exige le port à cause de la nature du travail.
2. Tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.
3. Tout survêtement ou article nécessaire à l'hygiène et à la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leur fonction, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, etc.

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

### **7-9.02**

Les uniformes, vêtements, survêtements ou articles 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, vêtement, survêtement ou article, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme, vêtement, survêtement ou article doit être remplacé. Les chaussures fournies par le Collège sont individuelles.

### **7-9.03**

L'entretien et le nettoyage des uniformes, vêtements, survêtements ou articles prévus à la clause 7-9.01, qui sont fournis par le Collège, sont à la charge du Collège.

**ARTICLE 7-10.00 - CAISSE D'ÉCONOMIE**

**7-10.01**

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

**7-10.02**

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

Un (1) mois avant que la première retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir reçu un formulaire signé par la personne salariée et spécifiant tous les renseignements pertinents.

**7-10.03**

Les sommes retenues sont remises à la caisse d'économie, à la caisse populaire ou au Fonds de solidarité de la FTQ au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant.



## **ARTICLE 7-11.00 - RESPONSABILITÉ CIVILE**

### **7-11.01**

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

### **7-11.02**

Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier, ou établie par un tribunal, le Collège dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, la destruction ou le vol de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

Lorsqu'une telle perte, destruction ou un tel vol est déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

**ARTICLE 7-12.00 - ALLOCATION DE DÉPENSES**

**7-12.01**

Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son véhicule dans l'exercice de sa fonction.

Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée et le Collège selon laquelle la personne salariée utilise son véhicule, le Collège doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

**7-12.02**

Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de sa fonction, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

**7-12.03**

Le Collège avise le Syndicat de toute modification à la politique citée à la clause 7-12.02 dans les dix (10) jours suivant la décision de modification par le Collège.

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

## **ARTICLE 7-13.00 - PERSONNE SALARIÉE HANDICAPÉE**

### **7-13.01**

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

- établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée concernée satisfait à ces conditions et le poste ainsi modifié ou créé appartient à la personne salariée visée

ou

- permet à cette personne salariée de déplacer une autre personne salariée, si cette dernière y consent et ces personnes deviennent respectivement titulaires du nouveau poste occupé.

Les dispositions qui précèdent peuvent être soumises à la procédure de règlement des griefs s'il y a lieu.

### **7-13.02**

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

### **7-13.03**

Lorsque la modification aux conditions de travail prévue à la clause 7-13.01 entraîne un changement de poste, ce poste appartient à la personne salariée handicapée sans qu'il soit tenu de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

Si ce poste constitue une rétrogradation, la personne salariée conserve son taux de traitement jusqu'au moment où elle est intégrée dans l'échelle du taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

### **7-13.04**

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

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

### **I - Dispositions générales**

#### **7-14.01**

Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa prise de retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe d) de la clause 7-14.29 :

- a) la personne salariée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet : le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la personne salariée concernée, la personne salariée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

#### **7-14.02**

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

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

l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, domicilié chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

### **7-14.03**

On entend par invalidité :

- a) Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de sa fonction ou de tout autre fonction analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par le Collège.

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

- b) Aux fins de l'assurance-traitement long terme :

- i) durant les vingt-quatre (24) mois suivant la période prévue au paragraphe a), durant lesquels la personne salariée est admissible aux prestations d'assurance invalidité traitement long terme, l'invalidité est celle définie au paragraphe a) de la présente clause.
- ii) par la suite toute période d'invalidité qui rend la personne totalement incapable d'occuper toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite à son éducation, sa formation et son expérience.

Une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, par entente avec le Collège, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation est sans égard à la durée de l'invalidité et ne peut excéder six (6) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévues à la clause 7-14.29.

Au cours de cette période de réadaptation, le bénéficiaire reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculés au prorata du temps non travaillé. 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 vingt-deux (22) jours<sup>(1)</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction du Collège ou de 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 personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

#### **7-14.06**

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

#### **7-14.08**

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former un Comité paritaire national inter-sectoriel responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie. Ce comité est composé d'une part d'un maximum de huit (8) représentants des parties patronales soit deux (2) du secteur collégial, trois (3) du secteur de l'éducation, trois (3) du secteur de la santé et des services

---

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

sociaux et d'un maximum de huit (8) représentants des parties syndicales affiliées à la FTQ, soit le SCFP, le SEPB, l'UES-298 et l'UES-800.

#### **7-14.09**

Dans les vingt (20) jours de sa formation, le Comité paritaire national choisit hors de ses membres un président. À défaut d'entente, le président est choisi par le juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

#### **7-14.10**

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

#### **7-14.11**

Le Comité paritaire national peut établir un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. 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.

De plus, les parties peuvent par arrangement local convenir que le Collège effectuera la retenue des cotisations requises pour le régime complémentaire contracté par le Syndicat local.

#### **7-14.12**

Le Comité paritaire existant en vertu de la dernière convention collective est maintenu pour une période d'au moins six (6) mois.

#### **7-14.13**

Le Comité paritaire national doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants au régime. À cette fin, le Comité paritaire national 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 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 paritaire national doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération des

cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

#### **7-14.15**

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le Comité paritaire national modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le Comité paritaire national 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 paritaire national 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 paritaire national et comporter entre autres les stipulations suivantes :

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



#### **7-14.17**

Le Comité paritaire national confie à la partie patronale nationale 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 paritaire national. La partie patronale nationale a 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 paritaire national. Les honoraires, y compris les honoraires du président du Comité paritaire national, frais ou dépenses encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds. Il est entendu que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux de fonctionnement du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire national soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le Comité paritaire national.

#### **7-14.19**

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

### **III - Comité paritaire local**

#### **7-14.19A**

Les parties conviennent de former un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossiers d'invalidité dont la durée excède six (6) mois.

Le comité paritaire local fait un suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18<sup>e</sup>) mois d'invalidité.

Lorsque l'invalidité de la personne salariée est consolidée, le comité peut modifier le poste de la personne salariée pour le rendre conforme à son état.

Lorsque le poste ne peut être modifié la personne salariée a préséance sur tout poste vacant après entente au comité. Le comité peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne salariée.

Les dispositions de la présente clause n'ont pas pour effet de modifier l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03 pour la personne salariée en disponibilité. Toutefois, la personne salariée, pour laquelle un poste a été modifié, est tenue de l'accepter.

À compter de la date de son affectation, la personne salariée n'est plus considérée comme invalide au sens de la clause 7-14.03. Cependant, la personne salariée demeure régie par la définition de la période d'invalidité prévue à la clause 7-14.04.

#### **IV - Régime uniforme d'assurance-vie**

##### **7-14.20**

La personne salariée visée au paragraphe a) de la clause 7-14.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.

##### **7-14.21**

La personne salariée qui, à la date 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 assurée selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

#### **V - Régime de base d'assurance-maladie**

##### **7-14.22**

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

##### **7-14.23**

- A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : soixante dollars (60 \$) par année;
  - b) dans le cas d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24 \$) par année;
  - c) le double de la cotisation versée par 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 soixante dollars (60 \$) et vingt-quatre dollars (24 \$) seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le Comité paritaire national détermine cette protection supplémentaire.

#### **7-14.25**

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

#### **7-14.26**

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

#### **7-14.27**

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

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

#### **7-14.28**

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

- la cotisation des personnes salariées pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités,

- les débours, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée.

## **VI - Assurance-traitement**

### **7-14.29**

Sous réserve des dispositions de la convention collective, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables et pendant un maximum d'un (1) mois : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée d'un (1) mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement;
- d) à compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement tel qu'il est prévu aux dispositions du régime d'assurance-traitement de longue durée et ce, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou par un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-traitement de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, y compris la personne salariée à temps partiel sur une base annuelle, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

### **7-14.30**

Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.29, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité, ce changement d'échelon n'intervenant uniquement lorsque la personne salariée a travaillé pendant au moins six (6) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon. Par la suite, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, cette prestation est indexée selon les taux d'indexation de la Régie des rentes du Québec, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) mois précédents par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

#### **7-14.31**

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

#### **7-14.32**

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance-salaire payables en vertu du paragraphe d) de la clause 7-14.29 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (SAAQ), 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, R.R.Q., 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.
- c) Le Collège déduit d'un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 7-14.29 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la Société de l'assurance-automobile du Québec.

### 7-14.33

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

- a) La personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) décrète l'incapacité permanente.
- b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CSST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des vingt-quatre (24) mois depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.29 paragraphe b) ou c) le cas échéant.
- c) Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la CSST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :
  - Le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CSST.

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

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

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au

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

**7-14.34**

Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe a), b) ou c) de la clause 7-14.29 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite. Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe d) de la clause 7-14.29 cesse à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans.

**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 ce lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

**7-14.37**

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

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

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

Enfin, lorsque la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la personne salariée est tenue de rembourser le Collège pour le montant concerné.

**7-14.38**

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

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par le Collège est contraire à celui du médecin consulté par la personne salariée, cette dernière a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont finales.

Le coût des examens prévus aux trois alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

#### **7-14.39**

S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 7-14.29, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Dans le cas des prestations prévues au paragraphe d) de la clause 7-14.29, la partie patronale nationale prévoit par le biais du cahier des charges ou autrement que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

«Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentants du gouvernement et de la FTQ désignés conformément à l'annexe « W ». La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie l'assuré et l'assureur.»

#### **7-14.40**

- a) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une personne salariée qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non-monnayables.



- c) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> 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 personne salariée 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.

#### **7-14.41**

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, 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<sup>(1)</sup>.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>(1)</sup>.

Aux fins de l'application de la présente clause, le congé de maternité en vertu de 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.

Les jours de congés de maladie utilisés par une personne salariée pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par le Collège même si la personne salariée a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de ces crédits de congés de maladie.

#### **7-14.42**

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

#### **7-14.43**

Les invalidités en cours le 30 juin 1998 demeurent régies par les dispositions de la convention collective 1995-1998. Il est entendu que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les avantages prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

#### **7-14.44**

La personne salariée qui bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1<sup>er</sup> janvier 1973, en conformité des dispositions de la convention collective antérieurement applicable. Il est entendu que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1<sup>er</sup> janvier 1973.

---

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

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1<sup>er</sup> janvier 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congés de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel qu'il est prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP), soit pour augmenter à quatre-vingts pour cent (80 %) la prestation de soixante-dix pour cent (70 %) du salaire prévue au paragraphe c) de la clause 7-14.29.

#### **7-14.45**

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent être utilisés également, à raison de un (1) jour par jour, pour un congé parental prévu à l'article 7-4.00.

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 1<sup>er</sup> 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.

#### **7-14.45A**

Les jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-14.45, de même que les jours de congés de maladie non-monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions de la présente clause couvrent également la personne salariée qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

#### **7-14.46**

La personne salariée qui, par application de la clause 38.00 de la convention collective 1972-1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputée maintenir ce choix pour la durée de la présente convention collective.

#### **7-14.47**

Les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée le jour précédant 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 personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.46.
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1 et 2, les jours non-monnayables au crédit de la personne salariée.

**7-14.48**

La personne salariée qui a à son crédit une caisse de jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-14.45 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une pré-retraite graduelle aux conditions suivantes :

- a) la personne salariée doit être admissible à la retraite à la fin de sa pré-retraite graduelle;
- b) la personne salariée doit réduire sa semaine normale de travail et combler la différence de traitement en utilisant sa caisse de jours de congés de maladie;
- c) au terme de sa pré-retraite graduelle, la personne salariée doit obligatoirement prendre sa retraite et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont arrêtées entre la personne salariée et le Collège.

## **ARTICLE 7-15.00 - CONGÉ SANS TRAITEMENT**

### **7-15.01**

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel.

Ce congé peut être avec étalement du traitement.

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

La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois mais peut être prolongée par entente entre les parties.

### **7-15.02**

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé à temps complet pour études ou perfectionnement, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études ou de perfectionnement, pour autant que la personne salariée fournisse d'année en année une preuve satisfaisante démontrant que ce programme a été réellement suivi. Ce congé peut être prolongé par entente entre les parties.

À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études ou perfectionnement prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement en vertu de la clause 7-15.01 et, le cas échéant, en prolongation de ce congé depuis le début de l'année pour laquelle une telle preuve n'a pas été fournie.

### **7-15.03**

La personne salariée qui a acquis la sécurité d'emploi peut après entente avec le Collège obtenir un congé sans traitement de deux (2) ans afin de fonder son entreprise.

### **7-15.04**

La personne salariée qui a accompli deux (2) ans de service ou l'équivalent en vertu des clauses 5-6.01 et 5-6.02 bénéficie, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement. La durée de ce congé est d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an. Ce congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) ans.

Le Collège n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'une personne salariée à la fois dans un service où le nombre de personnes salariées est inférieur à dix (10), pas plus de deux (2) personnes salariées à la fois dans un service où le nombre de personnes salariées est de dix (10) à vingt (20) et pas plus de trois (3) personnes salariées dans un service où le nombre de personnes salariées excède vingt (20).

Lorsque le Collège désire combler le poste et ne peut procéder dans le délai prévu au premier alinéa, ce délai est prolongé pour une période maximum de trente (30) jours.

#### **7-15.05**

Le Collège met à la disposition de la personne salariée les informations dont il dispose relativement aux assurances et aux régimes de retraite et ce, avant le départ de la personne salariée.

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance-traitement de longue durée.

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

#### **7-15.06**

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

#### **7-15.07**

À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste, sous réserve des dispositions de la convention collective. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la personne salariée informe immédiatement le Collège du motif de son absence.

## **ARTICLE 7-16.00 - CONGÉ POUR UNE CHARGE PUBLIQUE**

### **7-16.01**

Le Collège reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

### **7-16.02**

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

### **7-16.03**

La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement la fonction qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ.

### **7-16.04**

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

### **7-16.05**

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

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

### **7-16.06**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement pour charge publique continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance-traitement de longue durée.

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

## **ARTICLE 7-17.00 - CONGÉS SPÉCIAUX**

### **7-17.01**

La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance-traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère et sœur : le jour du mariage;
- c) le décès de son conjoint 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, petit-fils, petite-fille, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, petit-fils, petite-fille, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;
- g) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année financière;
- h) pour les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

Dans les cas des paragraphes c), d) et e), le congé peut être pris de façon discontinue à l'intérieur d'une période de dix (10) jours.

### **7-17.02**

Dans les cas visés aux paragraphes b), d) et f) de la clause 7-17.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

### **7-17.03**

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir 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.

### **7-17.04**

La personne salariée appelée à se présenter comme 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 avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement habituel de la personne salariée.

### **7-17.05**

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

Dans les cas sérieux et d'urgence prévus à l'alinéa précédent, la personne salariée peut informer le Collège après le fait et ce, dès que possible.

### **7-17.06**

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée (1/2) à la fois et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année financière. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la personne salariée. Lorsque le solde de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

### **7-17.07**

En outre, le Collège, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

- a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère;
- b) la personne salariée, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mise en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- c) la personne salariée, à la demande expresse du Collège, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.



## **ARTICLE 7-18.00 - CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ**

### **7-18.01 Objectif du régime**

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

Une personne salariée régulière peut après entente obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article.

Toutefois, lorsque la prise du congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

De plus, la prise du congé ne peut se faire avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise par la personne salariée.

### **7-18.02 Nature du régime**

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

### **7-18.03 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 7-18.12, 7-18.15 et 7-18.16.

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

### **7-18.04 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.

### **7-18.05 Conditions d'obtention**

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

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

Seule la personne salariée qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

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

#### **7-18.06 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 personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer au service du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

#### **7-18.07 Traitement**

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

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

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

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

Au cours de la période de congé, la personne salariée 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**

##### **7-18.08**

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.

##### **7-18.09**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas

au régime. Cependant, la personne salariée est réputée avoir pris le nombre de jours de vacances auquel elle a droit pour la période de congé prévue au régime.

#### **7-18.10 Régime de retraite**

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

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

#### **7-18.11 Cessation d'emploi**

Lorsque la personne salariée cesse d'être au service du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-18.07.
- b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-18.07. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège.
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (200 % RREGOP, 100 % RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-13.00.

#### **7-18.12 Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-18.11 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

#### **7-18.13 Mise en disponibilité**

Lorsque la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 7-18.11 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 la cotisation au régime de retraite.

#### **7-18.14 Décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-18.11 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation au régime de retraite.

#### **7-18.15 Assurance-traitement**

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

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

b) L'invalidité survient après la période de congé :

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, la personne salariée encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel.

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

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne salariée aura droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel.
- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

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

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

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

- i) Si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime).
- ii) Si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être assujéti à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

**7-18.16 Congé de maternité (20 semaines)**

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

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

**7-18.17 Dispositions particulières**

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

## **ARTICLE 7-19.00- CONGÉ POUR AIDE INTERNATIONALE**

### **7-19.01**

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

### **7-19.02**

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

### **7-19.03**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement prévu à la clause 7-19.01 continue de participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes.

Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance-traitement de longue durée.

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

### **7-19.04**

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

## **ARTICLE 7-20.00 - RETRAITE PROGRESSIVE**

### **7-20.01**

Est admissible au programme de retraite progressive la personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :

a) être une personne salariée régulière à temps complet,

ou

être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi<sup>(1)</sup>;

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.

### **7-20.02**

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

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 sur une base annuelle, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi;

c) l'aménagement de la semaine de travail.

### **7-20.03**

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 personne salariée et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle, (par exemple : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

---

(1) Dans le cas d'une personne salariée 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.



#### **7-20.04**

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

#### **7-20.05**

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

#### **7-20.06**

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

#### **7-20.07**

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

#### **7-20.08**

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 personne salariée bénéficiait avant le début du programme.

#### **7-20.09**

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

#### **7-20.10**

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.

#### **7-20.11**

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

**7-20.12**

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 7-20.11.

**7-20.13**

Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts demeurent au dossier de la personne salariée.

**7-20.14**

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

**7-20.15**

Sauf stipulations à l'effet contraire, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective concernant les personnes salariées à temps partiel.

## **CHAPITRE 8 - PERFECTIONNEMENT**

### **ARTICLE 8-1.00 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **8-1.01**

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

À cet effet, le Collège fait profiter ces personnes salariées de la politique de perfectionnement prévue au présent chapitre.

#### **8-1.02**

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

#### **8-1.03**

Les sommes visées 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 perfectionnement.

#### **8-1.04**

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

## **Article 8-2.00 - PERFECTIONNEMENT LOCAL**

### **8-2.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des personnes salariées et elles s'engagent à coopérer à cette fin au comité local de perfectionnement.

### **8-2.02**

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée ou à lui faciliter l'accès à d'autres fonctions.

### **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 non reliés à la catégorie des classes d'emploi prévue à l'annexe « H », sont gratuits pour les personnes salariées à condition toutefois qu'ils procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et qu'un tel avantage n'oblige pas le Collège à organiser les cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

### **8-2.05**

Le Collège consulte obligatoirement le comité local de perfectionnement avant d'établir une politique de perfectionnement applicable aux personnes salariées à son service.

### **8-2.06**

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

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

Ce comité a pour rôle :

- a) de recevoir les demandes de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de transmettre sa décision aux personnes salariées concernées;
- b) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des personnes salariées;
- c) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les possibilités 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 AU PERFECTIONNEMENT LOCAL**

**8-3.01**

Pour l'application de la politique de perfectionnement local, le Collège met à la disposition du comité de perfectionnement un montant de quarante (40 \$) dollars par année financière par personne salariée régulière. Il n'y a pas de réduction au prorata dans le cas d'une personne salariée à temps partiel.

**8-3.02**

Si le solde du montant prévu à la clause 8-3.01 pour une année financière donnée n'a pas été entièrement dépensé ou engagé au cours de cette année, il est transféré à l'année financière suivante.

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

### **ARTICLE 9-1.00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **9-1.01**

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

#### **9-1.02**

Toute personne salariée, seule ou accompagnée du représentant autorisé du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

#### **9-1.03**

La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

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

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par 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 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 doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui y sont visées et le correctif requis.

#### **9-1.05**

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief logé par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. À défaut de telle réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut, s'il ne l'a déjà fait, soumettre le grief à l'arbitrage sans excéder les délais prévus à la clause 9-2.01.

**9-1.06**

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si une telle modification de forme est soumise 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 les formulaires prévus au présent article, n'en affecte pas la validité.

**9-1.07**

Les délais prévus à la clause 9-1.03 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.

**9-1.09**

À la demande de l'une ou l'autre des parties, les parties nationales procèdent à la mise à jour du rôle des griefs par Collège et ce, pour tous les griefs soumis en vertu des conventions collectives antérieures.

Par la même occasion, les représentants des parties nationales analysent les griefs encore inscrits au rôle et recommandent aux parties tout règlement qu'ils jugeront acceptable quant à ces griefs.

Par la suite, à la demande conjointe des parties, les représentants des parties nationales s'engagent à procéder à l'analyse des griefs soumis après la signature de la convention collective et à recommander aux parties tout règlement concernant ces griefs.

**9-1.10**

Les parties nationales conviennent que les délais prévus au présent article pour la soumission d'un grief au Collège en vertu de la convention collective commencent à courir le jour de la remise par le Collège au Syndicat, aux fins de la distribution prévue à la clause 10-3.01, du texte officiel français de la convention collective. Dans le cas des Collèges anglophones ces délais commencent à courir lorsque les copies anglaises de la convention collective sont remises au Syndicat aux fins de la distribution prévue à la clause 10-3.01.

Toutefois, tout grief soumis avant la distribution de la convention collective prévue au paragraphe précédent n'est pas prématuré.



## **ARTICLE 9-2.00 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

### **9-2.01**

À la suite du recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et 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 au premier arbitre. Cet avis, sauf en cas de force majeure, est présenté sur la formule prescrite à cette fin. La date de signature du récépissé du dépôt d'arbitrage sous pli recommandé constitue une preuve servant à calculer les délais.

### **9-2.02**

Le premier arbitre des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec le greffier en chef.

Le greffier en chef voit à la bonne marche du greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.

### **9-2.03**

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à la personne salariée concernée, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale concernée et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

### **9-2.04**

Les représentants des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05 afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus à la clause 9-2.07. De même, les représentants des parties nationales peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un des modes d'arbitrage prévus au présent article mais différent de celui prévu pour ce ou ces griefs.

### **9-2.05**

Le premier arbitre ou le greffier en chef sous l'autorité du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale concernée 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 un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi;
- d) prévoir, pour chacune des séances d'arbitrage fixées selon l'alinéa a) de la présente clause, un ou des griefs pouvant être entendus en lieu et place par l'arbitre en cas de remise d'audience ou d'annulation.

Le greffe en avise les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps, le Ministère et l'arbitre tout en lui transmettant copie des avis de griefs et d'arbitrage.

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

Les parties nationales peuvent décider de procéder avec assesseurs. En cas de désaccord, la partie qui exigerait de fonctionner selon ce mode doit assumer la totalité des frais encourus par les deux 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 un assesseur, le cas échéant, et un procureur, communiquent au greffe le nom de l'assesseur et du procureur de leur choix.

#### **9-2.07**

Sous réserve de la clause 9-2.05, les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective, sont décidés par un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

MÉNARD, Jean-Guy, 1<sup>er</sup> arbitre  
BEAULIEU, Francine  
BOISVERT, Marc  
CHOQUETTE, Robert  
COURTEMANCHE, Louis-B.  
FORTIER, Diane  
FORTIER, François G.  
FORTIN, Pierre  
FORTIN, Rock  
LAFLAMME, Gilles  
LAVERY, Daniel  
LAVOIE, Gilles

LAVOIE, Jean-Marie  
LUSSIER, Jean-Pierre  
NADEAU, Denis  
PAQUET, Bernard  
ROY, Jean-Guy  
SEXTON, Jean  
SYLVESTRE, André  
TOUSIGNANT, Lyse  
TRUDEAU, Gilles  
VEILLEUX, Diane

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

BERHER, Jacques  
BOISVERT, Marc  
GAUTHIER, Yvonick

GUILBERT, Marcel  
TOUSIGNANT, Lyse

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier les présentes listes d'arbitres.

#### **9-2.08**

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

Lorsqu'il le juge opportun, l'arbitre impose un échéancier formel et contraignant quant au déroulement des séances d'arbitrage.

#### **9-2.09**

Dans le cas d'un tribunal composé d'un arbitre et de deux (2) assesseurs, l'arbitre, seul ou avec l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de rendre des décisions sauf si un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience.

#### **9-2.10**

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

#### **9-2.11**

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 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'il a pu gagner ailleurs ou toute indemnité 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.

#### **9-2.12**

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par 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 au même arbitre lui soumet le

désaccord pour décision exécutoire. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu à l'article 100.12 c) du Code du travail.

#### **9-2.13**

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

#### **9-2.14**

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

#### **9-2.15**

- a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les 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) Un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief s'il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

#### **9-2.16**

- a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées du projet de sentence au greffe.
- c) En tout temps avant sa sentence exécutoire, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire 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.

#### **9-2.17**

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

#### **9-2.18**

À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner 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'un témoin, de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

**9-2.19**

Une partie peut exiger les services 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 assesseurs, le cas échéant, de même qu'à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé tels services.

**9-2.20**

Les frais et honoraires des arbitres sont à la charge du Ministère.

**9-2.21**

Sous réserve du dernier alinéa de la clause 9-2.05, les frais et honoraires des assesseurs sont assumés par la partie qu'ils représentent.

**9-2.22**

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

**9-2.23**

Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

**9-2.24**

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

**9-2.25**

Les griefs portés à l'arbitrage selon la convention collective 1995-1998 ou selon des conventions collectives antérieures seront entendus conformément à ces conventions collectives.

Malgré ce qui précède et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront entendus selon la clause 9-2.07 du présent article.

## **ARTICLE 9-3.00 - AUTRES PROCÉDURES D'ARBITRAGE**

### **Arbitrage d'interprétation**

#### **9-3.01**

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

- a) lorsqu'une partie nationale désire se prévaloir de la présente procédure, elle en informe l'autre partie nationale par écrit, laquelle doit lui signifier son acceptation ou son refus dans un délai de trente (30) jours à compter de la demande;
- b) lorsque les parties nationales conviennent de procéder à l'arbitrage, elles doivent définir conjointement la difficulté d'interprétation à soumettre à l'arbitrage;
- c) les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation de l'arbitre choisi à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.07 et nommer un assesseur de leur choix;
- d) l'arbitre saisi du grief doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre sa décision écrite et motivée;
- e) la décision doit être rendue en conformité avec les lois applicables et ne doit ni modifier, amender ou ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale;
- f) à défaut d'entente sur l'un ou l'autre des objets prévus aux paragraphes a), b) et c), la demande d'arbitrage est caduque.

#### **9-3.02**

La décision rendue par l'arbitre est exécutoire et elle lie les parties nationales et locales.

#### **9-3.03**

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

#### **9-3.04 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 9-2.07. 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.

Le Collège est représenté par une ou un de ses employés et le Syndicat est représenté par un de ses membres; les parties 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.

### **9-3.05 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 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

Le Collège est représenté par une ou un de ses employés et le Syndicat est représenté par un de ses membres; les parties peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience

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

5. Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les salariés visés par 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'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au greffe.

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



## **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 personnes salariées et le Collège, et qui lierait une ou des personnes salariées 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 personne salariée se croit lésée par ces modifications, elle peut faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail de la personne salariée demeurent normales.

#### **10-1.03**

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 compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 30 juin 2002 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

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

**ARTICLE 10-3.00 - PUBLICATION**

**10-3.01**

La partie patronale nationale s'engage à publier en français et à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention collective et des annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas d'un Collège anglophone, la partie patronale nationale s'engage à fournir une version anglaise du texte légal français de la convention collective pour distribution à tous les membres du Syndicat.

**10-3.02**

La partie patronale nationale s'engage à publier à ses frais en français et en anglais, sous forme de fascicule, le plan de classification.

## **ARTICLE 10-4.00 - HARCÈLEMENT**

### **10-4.01**

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

### **10-4.02**

Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle ou autre, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne.

### **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 professeurs, des étudiants, des professionnels non-enseignants, 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 personne salariée qui se croit victime de harcèlement peut, seule ou par l'entremise de son Syndicat, porter plainte au Collège.

## **ARTICLE 10-5.00 - ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

### **10-5.01**

Les parties peuvent convenir de former un comité consultatif d'accès à l'égalité. Ce comité peut regrouper des représentants de chacune des catégories de personnel. Un seul comité peut être créé pour l'ensemble du personnel du 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) de faire au Collège toute recommandation utile;
- c) d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité.

### **10-5.03**

Si le comité élabore un programme volontaire d'accès à l'égalité, ce programme devra notamment comprendre :

- 1) une analyse diagnostique :
  - analyse des effectifs;
  - analyse de disponibilité;
  - analyse du système d'emploi;
- 2) des mesures de correction :
  - des mesures d'égalité des chances;
  - des mesures de redressement;
  - des mesures de soutien;
- 3) un échéancier de réalisation;
- 4) des mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

**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 représentants respectifs contre une personne salariée à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, son état civil, ses opinions politiques, son âge, le fait d'être handicapée, son état de grossesse 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 représentants aux comités ou commissions prévus à la convention collective ou à défaut par les représentants du Syndicat de s'acquitter de leur rôle, le Collège peut procéder.

**10-7.02**

À défaut par la partie syndicale nationale de désigner ses représentants aux comités ou commissions où il est prévu qu'elle soit représentée ou à défaut de ses représentants de s'acquitter de leur rôle, 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 personne salariée d'occuper tout poste de sa classe d'emploi pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte et réussisse le perfectionnement approprié.

### **10-8.03**

Au plus tard, le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année financière 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 personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) la date prévisible de mise en place des changements;
- d) le perfectionnement envisagé;
- e) la durée prévue du perfectionnement.

### **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**

Toute formation ou perfectionnement exigé par le Collège pour une personne salariée affectée par un changement technologique est payé par le Collège et ce, sans affecter le budget de perfectionnement prévu à la clause 8-3.01.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer les clauses 10-8.03 à 10-8.06 du présent article.



**ARTICLE 10-9.00 - STATIONNEMENT**

**10-9.01**

Le Collège s'engage à consulter le Syndicat avant de procéder à toute modification de sa politique tarifaire de stationnement.

**ARTICLE 10-10.00 - ANNEXES**

**10-10.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

## **ANNEXE « A »**

### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

#### **1.01**

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

#### **1.02**

Les allocations prévues ci-après sont payées par le Collège d'origine sur présentation de pièces justificatives. Le Collège d'origine s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

#### **1.03**

Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de traitement, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine;
- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

#### **1.04**

Le Collège d'origine s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

#### **1.05**

Le Collège d'origine ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit accessible par la

route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

#### **1.06**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

#### **1.07**

Le Collège d'origine paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante (750 \$) dollars à toute personne salariée mariée déplacée, ou de deux cent (200 \$) dollars si elle est célibataire, à titre d'indemnité compensatoire des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ladite personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante (750 \$) dollars payable à la personne salariée mariée déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

#### **1.08**

Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège d'origine dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une indemnité compensatoire. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

#### **1.09**

Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège d'origine.

#### **1.10**

a) Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximal de deux mille quatre cents (2 400 \$) dollars sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier.

b) Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximal de

quatre cents (400 \$) dollars pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

#### **1.11**

Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

#### **1.12**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais de séjour pour la personne salariée et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège d'origine, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

#### **1.13**

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Collège d'origine et que la famille de la personne salariée mariée ne soit pas relocalisée immédiatement, le Collège d'origine assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

#### **1.14**

Lorsque la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le Collège d'origine lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège d'origine rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

**1.15**

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

**ANNEXE « B »**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**CLASSES :** Technicienne ou technicien en audiovisuel  
Technicienne ou technicien en documentation  
Technicienne ou technicien en information

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	13,75	14,09	14,44	14,80
2	14,30	14,66	15,03	15,41
3	14,78	15,15	15,53	15,92
4	15,33	15,71	16,10	16,50
5	15,87	16,27	16,68	17,10
6	16,45	16,86	17,28	17,71
7	17,00	17,43	17,87	18,32
8	17,68	18,12	18,57	19,03
9	18,35	18,81	19,28	19,76
10	19,02	19,50	19,99	20,49
11	19,70	20,19	20,69	21,21
12	20,43	20,94	21,46	22,00

**CLASSES :**    **Technicienne ou technicien en administration**  
                          **Technicienne ou technicien en arts graphiques**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	14,00	14,35	14,71	15,08
2	14,47	14,83	15,20	15,58
3	15,06	15,44	15,83	16,23
4	15,59	15,98	16,38	16,79
5	16,20	16,61	17,03	17,46
6	16,78	17,20	17,63	18,07
7	17,46	17,90	18,35	18,81
8	18,11	18,56	19,02	19,50
9	18,79	19,26	19,74	20,23
10	19,48	19,97	20,47	20,98
11	20,21	20,72	21,24	21,77
12	21,00	21,53	22,07	22,62



**CLASSES :** Technicienne ou technicien en électronique  
 Technicienne ou technicien en fabrication mécanique  
 Technicienne ou technicien en loisirs  
 Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment  
 Technicienne ou technicien en travail social  
 Technicienne ou technicien de travaux pratiques

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	15,13	15,51	15,90	16,30
2	15,60	15,99	16,39	16,80
3	16,09	16,49	16,90	17,32
4	16,59	17,00	17,43	17,87
5	17,12	17,55	17,99	18,44
6	17,63	18,07	18,52	18,98
7	18,18	18,63	19,10	19,58
8	18,75	19,22	19,70	20,19
9	19,33	19,81	20,31	20,82
10	19,92	20,42	20,93	21,45
11	20,55	21,06	21,59	22,13
12	21,18	21,71	22,25	22,81

**CLASSE :   Interprète  
Technicienne ou technicien en hygiène dentaire  
Technicienne ou technicien en informatique**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	15,82	16,22	16,63	17,05
2	16,37	16,78	17,20	17,63
3	16,88	17,30	17,73	18,17
4	17,45	17,89	18,34	18,80
5	18,02	18,47	18,93	19,40
6	18,59	19,05	19,53	20,02
7	19,20	19,68	20,17	20,67
8	19,83	20,33	20,84	21,36
9	20,49	21,00	21,53	22,07
10	21,15	21,68	22,22	22,78
11	21,84	22,39	22,95	23,52
12	22,56	23,12	23,70	24,29

**CLASSE :   Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	18,93	19,40	19,89	20,39
2	19,59	20,08	20,58	21,09
3	20,21	20,72	21,24	21,77
4	20,93	21,45	21,99	22,54
5	21,64	22,18	22,73	23,30
6	22,36	22,92	23,49	24,08
7	23,20	23,78	24,37	24,98
8	24,00	24,60	25,22	25,85
9	24,85	25,47	26,11	26,76

**CLASSE :** Technicienne ou technicien au banc d'essai

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	18,09	18,54	19,00	19,48
2	18,63	19,10	19,58	20,07
3	19,19	19,67	20,16	20,66
4	19,76	20,25	20,76	21,28
5	20,36	20,87	21,39	21,92
6	20,96	21,48	22,02	22,57
7	21,60	22,14	22,69	23,26
8	22,24	22,80	23,37	23,95
9	22,91	23,48	24,07	24,67
10	23,60	24,19	24,79	25,41

**CLASSE :** Technicienne brevetée ou technicien breveté de l'entretien aéronautique

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	19,33	19,81	20,31	20,82
2	19,92	20,42	20,93	21,45
3	20,55	21,06	21,59	22,13
4	21,18	21,71	22,25	22,81

**CLASSE : Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	14,30	14,66	15,03	15,41
2	14,72	15,09	15,47	15,86
3	15,20	15,58	15,97	16,37
4	15,73	16,12	16,52	16,93
5	16,27	16,68	17,10	17,53
6	16,77	17,19	17,62	18,06
7	17,34	17,77	18,21	18,67
8	17,91	18,36	18,82	19,29
9	18,53	18,99	19,46	19,95
10	18,63	19,10	19,58	20,07
11	19,19	19,67	20,16	20,66

**CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe II**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97

**CLASSE :** Agente ou agent de bureau, classe I

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	13,88	14,23	14,59
2	14,35	14,71	15,08	15,46
3	14,83	15,20	15,58	15,97
4	15,36	15,74	16,13	16,53
5	15,87	16,27	16,68	17,10

**CLASSE :** Agente ou agent de bureau, classe principale

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	16,20	16,61	17,03
2	16,68	17,10	17,53	17,97
3	17,23	17,66	18,10	18,55
4	17,80	18,25	18,71	19,18
5	18,35	18,81	19,28	19,76
6	18,86	19,33	19,81	20,31

**CLASSE :** Animatrice ou animateur sportif de natation

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
	1	9,45	13,21	13,54
2	10,24			
3	11,03			
4	11,82			
5	12,64			

**CLASSE :   Apparitrice ou appariteur**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97
5	14,22	14,58	14,94	15,31

**CLASSE :   Auxiliaire de bureau**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,89	13,21	13,54	13,88

**CLASSE :   Magasinière ou magasinier, classe II**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97

**CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe I**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	14,13	14,48	14,84	15,21
2	14,62	14,99	15,36	15,74
3	15,09	15,47	15,86	16,26
4	15,59	15,98	16,38	16,79
5	16,12	16,52	16,93	17,35

**CLASSE : Monitrice ou moniteur d'activités sportives**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	13,94	14,29	14,65	15,02
2	14,35	14,71	15,08	15,46
3	14,78	15,15	15,53	15,92
4	15,24	15,62	16,01	16,41
5	15,68	16,07	16,47	16,88
6	16,16	16,56	16,97	17,39
7	16,64	17,06	17,49	17,93
8	17,14	17,57	18,01	18,46
9	17,65	18,09	18,54	19,00
10	18,19	18,64	19,11	19,59
11	18,73	19,20	19,68	20,17

**CLASSE :     Monitrice ou moniteur de camp de jour**

Échelon	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 (\$)
1	7,87	7,91	13,21	13,54	13,88
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
	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 (\$)
1	14,08	14,43	14,79	15,16
2	14,64	15,01	15,39	15,77
3	15,26	15,64	16,03	16,43
4	15,89	16,29	16,70	17,12
5	16,54	16,95	17,37	17,80
6	17,23	17,66	18,10	18,55



**CLASSE :**    **Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,41	13,75	14,09	14,44
3	13,88	14,23	14,59	14,95
4	14,35	14,71	15,08	15,46
5	14,83	15,20	15,58	15,97
6	15,36	15,74	16,13	16,53
7	15,87	16,27	16,68	17,10

**CLASSE :**    **Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	15,13	15,51	15,90	16,30
2	15,62	16,01	16,41	16,82
3	16,09	16,49	16,90	17,32
4	16,60	17,02	17,45	17,89
5	17,15	17,58	18,02	18,47

**CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	14,39	14,75	15,12	15,50
2	14,91	15,28	15,66	16,05
3	15,44	15,83	16,23	16,64
4	16,04	16,44	16,85	17,27
5	16,61	17,03	17,46	17,90
6	17,24	17,67	18,11	18,56

**CLASSE : Projectionniste**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	16,83	17,25	17,68	18,12

**CLASSE : Secrétaire, classe II**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,35	13,68	14,02	14,37
3	13,72	14,06	14,41	14,77
4	14,16	14,51	14,87	15,24
5	14,57	14,93	15,30	15,68
6	14,99	15,36	15,74	16,13

**CLASSE : Secrétaire, classe I**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	15,14	15,52	15,91	16,31
2	15,60	15,99	16,39	16,80
3	16,09	16,49	16,90	17,32
4	16,59	17,00	17,43	17,87

**CLASSE : Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur**

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,35	13,68	14,02	14,37
3	13,72	14,06	14,41	14,77
4	14,16	14,51	14,87	15,24
5	14,57	14,93	15,30	15,68
6	14,99	15,36	15,74	16,13

## TAUX 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  
 Téléphoniste

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées qui ont été reclassées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

### CLASSE :     **Auxiliaire en informatique**

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	12,15	12,45	12,76	13,08
2	12,42	12,73	13,05	13,38
3	12,72	13,04	13,37	13,70
4	13,09	13,42	13,76	14,10

### CLASSE :     **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Échelon	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1	16,09	16,49	16,90	17,32
2	16,66	17,08	17,51	17,95
3	17,23	17,66	18,10	18,55
4	17,80	18,25	18,71	19,18
5	18,36	18,82	19,29	19,77
6	18,98	19,45	19,94	20,44
7	19,62	20,11	20,61	21,13

**CLASSE :** Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	17,24	17,67	18,11	18,56
2	17,82	18,27	18,73	19,20
3	18,45	18,91	19,38	19,86
4	19,03	19,51	20,00	20,50
5	19,69	20,18	20,68	21,20
6	20,35	20,86	21,38	21,91
7	21,04	21,57	22,11	22,66

**CLASSE :** Secrétaire de direction

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	13,95	14,30	14,66	15,03
2	14,41	14,77	15,14	15,52
3	14,89	15,26	15,64	16,03
4	15,41	15,80	16,20	16,61
5	15,96	16,36	16,77	17,19

**CLASSE :** Téléphoniste

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,19	12,49	12,80	13,12
2	12,50	12,81	13,13	13,46
3	12,90	13,22	13,55	13,89
4	13,25	13,58	13,92	14,27

### **CLASSES D'EMPLOI ABOLIES OU INTÉGRÉES**

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification :

Opératrice ou opérateur en informatique, classe II  
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées détenant une telle classe d'emploi jusqu'à la date de 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 2000-05-11 (\$)
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 DE TRAITEMENT**

**CLASSE :** Préposée ou préposé à la sécurité

<b>Échelon</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
1	12,96	13,28	13,61	13,95
2	13,27	13,60	13,94	14,29
3	13,57	13,91	14,26	14,62
4	13,89	14,24	14,60	14,97
5	14,22	14,58	14,94	15,31

<b>Classes</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
Aide domestique	12,89	13,21	13,54	13,88
Aide générale ou aide général de cuisine	13,27	13,60	13,94	14,29
Aide de métiers	14,22	14,58	14,94	15,31
Chef électricienne ou chef électricien	19,19	19,67	20,16	20,66
Concierge de résidence	14,81	15,18	15,56	15,95
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	13,89	14,24	14,60	14,97
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	15,87	16,27	16,68	17,10
Cuisinière ou cuisinier, classe III	15,00	15,38	15,76	16,15
Cuisinière ou cuisinier, classe II	16,59	17,00	17,43	17,87
Cuisinière ou cuisinier, classe I	17,27	17,70	18,14	18,59
Ébéniste	18,05	18,50	18,96	19,43
Électricienne ou électricien	18,05	18,50	18,96	19,43
Jardinière ou jardinier	14,99	15,36	15,74	16,13



<b>Classe</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
Manœuvre	13,57	13,91	14,26	14,62
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (Millwright)	18,05	18,50	18,96	19,43
Menuisière ou menuisier	17,27	17,70	18,14	18,59
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	17,27	17,70	18,14	18,59
Peintre	16,01	16,41	16,82	17,24
Tuyauteuse ou tuyauteur	18,05	18,50	18,96	19,43

**CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

<b>Classe</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
I	20,73	21,25	21,78	22,32
II	19,75	20,24	20,75	21,27
III	19,75	20,24	20,75	21,27
IV	18,83	19,30	19,78	20,27
V	18,83	19,30	19,78	20,27
VI	18,83	19,30	19,78	20,27
VII	17,99	18,44	18,90	19,37
VIII	17,99	18,44	18,90	19,37
IX	17,99	18,44	18,90	19,37
X	17,17	17,60	18,04	18,49
XI	17,17	17,60	18,04	18,49
XII	17,17	17,60	18,04	18,49
XIII	16,33	16,74	17,16	17,59
XIV	15,96	16,36	16,77	17,19
XV	15,96	16,36	16,77	17,19
XVI	15,23	15,61	16,00	16,40
XVII	15,23	15,61	16,00	16,40
XVIII	14,87	15,24	15,62	16,01
XIX	14,87	15,24	15,62	16,01
XX*	14,22	14,58	14,94	15,31

\* Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien

### **CLASSES D'EMPLOI ABOLIES**

La classe d'emploi suivante ne fait plus partie du plan de classification.

Elle n'est maintenue, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées reclassées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

**CLASSE : Maître-mécanicienne ou maître-mécanicien en tuyauterie**

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
19,19	19,67	20,16	20,66

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification.

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées détenant une telle classe d'emploi à la date de la signature de la convention collective.

**CLASSE : Buandière ou buandier**

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
13,57	13,91	14,26	14,62

**CLASSE :** Pâtissière ou pâtissier

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
16,01	16,41	16,82	17,24

**CLASSE :** Relieuse ou relieur (Cégep Abitibi-Témiscamingue)

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
16,20	16,61	17,03	17,46

**CLASSE :** Serrurière ou serrurier (Cégep Maisonneuve)

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
16,42	16,83	17,25	17,68

**ANNEXE « D »**

**TAUX DE TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE**

Le taux de traitement de la personne salariée étudiante est déterminé selon la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante :

**PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE (TECHNIQUE)**

**CLASSES :**    **Interprète**  
**Technicienne brevetée ou technicien breveté d'entretien aéronautique**  
**Technicienne ou technicien au banc d'essai**  
**Technicienne ou technicien en administration**  
**Technicienne ou technicien en arts graphiques**  
**Technicienne ou technicien en audiovisuel**  
**Technicienne ou technicien en documentation**  
**Technicienne ou technicien en électronique**  
**Technicienne ou technicien en entretien aéronautique**  
**Technicienne ou technicien en 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**

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
13,75	14,09	14,44	14,80

**PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE (PARA-TECHNIQUE)**

**CLASSES :**    **Apparitrice ou appariteur**  
**Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique**  
**Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**  
**Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale**  
**Opératrice ou opérateur en informatique**  
**Projectionniste**

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
12,89	13,21	13,54	13,88

**PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE (ADMINISTRATIF)**

**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**

<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
12,89	13,21	13,54	13,88

**PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE (OUVRIER)**

**CLASSES :** Aide de métiers  
 Aide domestique  
 Aide générale ou aide général de cuisine  
 Chef électricienne ou chef électricien  
 Concierge de résidence  
 Conductrice ou conducteur de véhicules légers  
 Conductrice ou conducteur de véhicules lourds  
 Cuisinière ou cuisinier, classe III  
 Cuisinière ou cuisinier, classe II  
 Cuisinière ou cuisinier, classe I  
 Ébéniste  
 Électricienne ou électricien  
 Jardinière ou jardinier  
 Manœuvre  
 Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (Millright)  
 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (classes I à XX)  
 Menuisière ou menuisier  
 Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien  
 Peintre  
 Préposée ou préposé à la sécurité  
 Tuyauteuse ou tuyauteur

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
13,27	13,60	13,94	14,29

**ANNEXE « E »**

**PRIMES**

	<b>TAUX 1999-01-01 au 1999-12-31</b>	<b>TAUX 2000-01-01 au 2000-12-31</b>	<b>TAUX 2001-01-01 au 2001-12-31</b>	<b>TAUX 2002-01-01</b>
Prime de soir :	0,56 \$/h	0,57 \$/h	0,58 \$/h	0,59 \$/h
Prime de nuit (ancien système) :	0,82 \$/h	0,84 \$/h <sup>(2)</sup>		
Prime de nuit :				
• 0 à 5 ans d'ancienneté		11 % <sup>(1)</sup>	11 %	11 %
• 5 à 10 ans d'ancienneté		12 %	12 %	12 %
• 10 ans et plus d'ancienneté		14 %	14 %	14 %
	<b>TAUX 1999-01-01 au 1999-12-31</b>	<b>TAUX 2000-01-01 au 2000-12-31</b>	<b>TAUX 2001-01-01 au 2001-12-31</b>	<b>TAUX 2002-01-01</b>
Prime de chef d'équipe :	0,73 \$/h	0,75 \$/h	0,77 \$/h	0,79 \$/h

(1) Cette prime entre en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective.

(2) Le taux s'applique jusqu'au jour précédent la date de signature de la convention collective.



**ANNEXE « F »**

**FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE**

(remplir en caractère d'imprimerie)

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Tél. : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_

Conformément à l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention collective, je, soussigné(e), donne mon adhésion au :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la contribution fixée par le Syndicat.

Cette adhésion sera valable pour la durée de la convention collective et ne sera révocable que durant les délais prévus au Code du travail.

Signature de la personne salariée : \_\_\_\_\_

Signature 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	Région de l'Amiante
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	Jonquière, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean

DAWSON	Île de Montréal*, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Champlain (Saint-Lambert), Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD GODIN	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Champlain (Saint-Lambert), Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JONQUIÈRE	Chicoutimi, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Alma
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILLOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, Saint-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert)
MARIE-VICTORIN	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Champlain (Saint-Lambert)
MATANE	-

MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
OUTAOUAIS	Heritage
RÉGION DE L'AMIANTE	Beauce-Appalaches
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Île de Montréal*, Champlain (Saint-Lambert), Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Société d'informatique Bourgchemin
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux Montréal, Maisonneuve
SAINT-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE BOURGCHEMIN	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Saint-Hyacinthe
SOREL-TRACY	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau, Gérald-Godin

VANIER Île de Montréal\*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency

VICTORIANVILLE -

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 »**

**CATÉGORIES DES CLASSES D'EMPLOI AUX FINS DE L'ATTRIBUTION  
DE TÂCHES À LA PERSONNE SALARIÉE MISE EN DISPONIBILITÉ**

**Catégorie A**

- Appariteure ou appariteur
- Interprète
- 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
- Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur
- Techniciennes ou techniciens, à l'exception de la technicienne ou technicien en administration

**Catégorie B**

- Agentes ou agents de bureau
- Auxiliaire de bureau
- Magasinières ou magasiniers
- Secrétaires
- Technicienne ou technicien en administration

**Catégorie C**

- Aide de métiers
- Aide domestique
- Aide générale ou aide général de cuisine
- Chef électricienne ou chef électricien
- Concierge de résidence
- Conductrices ou conducteurs de véhicules légers
- Conductrices ou conducteurs de véhicules lourds
- Cuisinières ou cuisiniers
- Ébéniste
- Électricienne ou électricien
- Jardinière ou jardinier
- Manœuvre
- Mécaniciennes ou mécaniciens de machines fixes
- Mécanicienne ou mécanicien d'entretien
- Menuisière ou menuisier
- Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien
- Peintre
- Préposée ou préposé à la sécurité
- Tuyauteuse ou tuyauteur

**ANNEXE « I »**

**EFFET DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI**  
**SUR LES DROITS PARENTAUX**<sup>(1)</sup>

1. Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congé parentaux pour tous les travailleurs et travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.
2. De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

---

<sup>(1)</sup> Dans la présente annexe, l'expression «les parties» s'entend du gouvernement et du SCFP/FTQ.

**ANNEXE « J »**

**INTÉGRATION DE LA PERSONNE SALARIÉE DANS  
UNE CLASSE D'EMPLOI EN RÉTROGRADATION**

La personne salariée qui a été intégrée dans une classe d'emploi en rétrogradation dans la convention collective 1986-1989, conserve le traitement évolutif relié à une ancienne classe d'emploi.



## ANNEXE « K »

### DISPARITÉS RÉGIONALES

#### **1.00 SECTION I : DÉFINITIONS**

##### 1.01 Aux fins du présent article, on entend par :

1. Personne à charge :

Le conjoint et l'enfant à charge tels qu'ils sont définis à l'article 7-14.00 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

2. Point de départ :

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

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par le présent chapitre de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

##### 1.02 Secteurs <sup>(1)</sup>

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

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

---

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

- Secteur III :
- Le territoire situé au nord du 51<sup>e</sup> degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées au secteur IV;
  - Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
  - Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

- Secteur IV :
- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq, Umiujaq.

## **2.00 SECTION II : NIVEAU DES PRIMES**

### 2.01

La personne salariée travaillant dans le secteur ci-haut mentionné reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

SECTEUR		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
Avec dépendants	Secteur I	6 339 \$	6 497 \$	6 659 \$	6 825 \$
	Secteur II	7 838 \$	8 034 \$	8 235 \$	8 441 \$
	Secteur III	9 863 \$	10 110 \$	10 363 \$	10 622 \$
	Secteur IV	12 826 \$	13 147 \$	13 476 \$	13 813 \$
Sans dépendant	Secteur I	4 433 \$	4 544 \$	4 658 \$	4 774 \$
	Secteur II	5 224 \$	5 355 \$	5 489 \$	5 626 \$
	Secteur III	6 166 \$	6 320 \$	6 478 \$	6 640 \$
	Secteur IV	7 277 \$	7 459 \$	7 645 \$	7 836 \$

### 2.02

La personne salariée à temps partiel travaillant dans le secteur ci-haut mentionné reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

### 2.03

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

### 2.04

Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié et chômé, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou de maladie professionnelle.

2.05

Lorsque les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge, s'il y a d'autres personnes à charge que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, malgré la définition du terme "personne à charge" de la section I de la présente annexe.

2.06

La personne salariée en congé de maternité ou la personne salariée en congé d'adoption sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

### **3.00 SECTION III : AUTRES BÉNÉFICES**

3.01

Le Collège assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer sa fonction, pourvu que cette localité soit située dans le secteur décrit à la section I.

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

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

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

### 3.02

La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et le Collège n'en conviennent autrement.

### 3.03

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

### 3.04

Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne salariée du lieu d'affectation;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce sa fonction.

### 3.05

Aux fins de la présente annexe ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

Lorsque les deux conjoints, au sens de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente annexe.

3.06

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

**4.00 SECTION IV : REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**

4.01

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

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par le Collège applicable à l'ensemble des personnes salariées.

**5.00 SECTION V : DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

5.01

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

**ANNEXE « L »**

**DROITS PARENTAUX**

Le gouvernement s'engage à garantir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par le Collège en vertu de la section II<sup>(1)</sup> 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 (DRHC) avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, (DRHC) modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

---

<sup>(1)</sup> Dans la présente annexe, la «section II» réfère à la section II de l'article 7-4.00 de la présente convention collective.

**ANNEXE « M »**

**PLANIFICATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL  
SUR UNE BASE ANNUELLE OU DE POSTES DANS PLUS D'UN SERVICE**

Dans le cadre de l'opération prévue ci-dessous, le Collège décide de créer des postes à temps partiel sur une base annuelle et des postes dans plus d'un service et ce, sans entente. Une entente avec le Syndicat est requise en dehors de ladite opération.

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention et entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 juin de chaque année par la suite, le Collège fournit au Syndicat le bilan des heures effectuées par les personnes salariées occasionnelles, les personnes salariées étudiantes et les personnes salariées régulières en sus des heures prévues à leur horaire et ce, par service et par classe d'emploi. Les parties examinent ce bilan d'utilisation dans le cadre du CRT identifiant, s'il y a lieu, les alternatives au travail occasionnel, notamment par la création de postes.

Par la suite, le Collège détermine le nombre de postes à créer. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

Dans le cas des postes à temps partiel sur une base annuelle, la répartition des heures de travail sur l'année est déterminée par le Collège après consultation du Syndicat. Il en est de même pour la répartition du temps de travail entre les services en ce qui a trait aux postes dans plus d'un service.

Les postes dans plus d'un service sont balisés comme suit :

- l'horaire de travail sera réparti par journée complète dans un même service, à moins d'entente avec le Syndicat;
- s'il y a suppression d'une partie d'un poste, la procédure d'abolition de poste prévue à l'article 5-4.00 s'appliquera;
- le titulaire d'un poste n'aura qu'un seul supérieur hiérarchique.

**ANNEXE « N »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX  
MÉCANISMES D'ARBITRAGE**

Les parties nationales conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, est constitué un comité paritaire formé de deux (2) représentants de chacune des parties nationales ayant pour fonction de soumettre aux parties nationales des modifications conventionnelles susceptibles de maximiser l'efficacité des mécanismes d'arbitrage.

Son mandat est constitué, entre autres, des éléments 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.



**ANNEXE « O »**

**MISE À JOUR DES GRIEFS**

1. Lors de la réunion prévue à la clause 9-2.05 de la convention collective, la partie syndicale nationale informe l'autre partie de son intention de procéder à la mise à jour du rôle d'arbitrage et au règlement des griefs qui y sont inscrits pour l'une des parties locales qu'elle représente.
2. Le Greffe fixe une journée de rencontre afin de procéder à cette opération. Le Greffe fournit aux parties nationales, dans les meilleurs délais, la liste à jour des griefs inscrits au rôle d'arbitrage du Collège.
3. À la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent pour leur partie respective, une liste des griefs non réglés. Ces griefs sont référés à l'arbitrage accéléré à moins que l'une des parties ne s'y oppose.
4. Les arbitres prévus à la clause 9-2.07 ont compétence pour entendre et décider conformément aux dispositions des conventions collectives visées.
5. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 2000 à moins d'entente entre les parties nationales pour la prolonger ou la modifier.

**ANNEXE « P »**

**LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT LA SÉCURITÉ D'EMPLOI  
POUR LES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÉRES À TEMPS PARTIEL**

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, chaque personne salariée régulière à temps partiel tel que défini à la clause 1-1.17 a) ou b) se voit confirmer par le Collège :

- a) le nombre d'heures de service déjà effectuées aux fins d'acquisition de la sécurité d'emploi ou, le cas échéant, que les conditions d'acquisition de la sécurité d'emploi sont déjà satisfaites;
- b) le nombre d'heures régulières annuelles de son poste qui détermine sa protection salariale, s'il y a lieu.

**ANNEXE « Q »**

**MESURE TRANSITOIRE**

Les personnes salariées à temps partiel mises à pied à la date de la signature de la convention collective et inscrites sur la liste du Bureau de placement peuvent, si elles y sont admissibles, se prévaloir des dispositions prévues aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de la clause 5-5.02 de la convention collective 1995-1998.

**ANNEXE « R »**

**LETTRE D'ENTENTE 1998-2002 - NUMÉRO 1**

Les parties nationales conviennent ce qui suit :

Les parties nationales reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives au travail à forfait. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie et les impératifs budgétaires.

Les travaux du comité national SCFP se poursuivront jusqu'au 30 juin 2001. Une personne salariée sera libérée sans remboursement par le Syndicat pour chaque journée de rencontre du comité. Une libération du même ordre sera accordée aux fins de préparation.

## **ANNEXE « S »**

### **LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

Considérant que le Conseil du trésor, ses partenaires et la FTQ ont procédé à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emplois des secteurs public et parapublic (annexe 1) sur la base d'une méthode conjointe d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent de poursuivre les travaux sur cette base.

En conséquence :

1. Les parties négociantes conviennent de former, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, un comité conjoint de travail pour l'ensemble des catégories d'emplois.
2. Le comité a pour mandat :
  - a) d'établir la valeur relative des titres ou classes d'emplois nouvellement créés ou modifiés;
  - b) de présenter aux parties négociantes 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 lorsque des titres ou classes d'emplois sont nouvellement créés ou modifiés; il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Les emplois visés seront évalués et rangés dans les classes de rangement appropriées avec la méthode d'évaluation déjà convenue entre les parties.
5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

## **ANNEXE 1**

### **Notes générales**

1. Les titres ou classes d'emplois apparaissant à l'annexe 2 sont rangés dans les classes de rangement.
2. Les échelles de traitement de référence des classes de rangement 1 à 15 apparaissent à l'annexe 3. Ces échelles appelées "échelles de traitement P-O", sont présentées sur la base des taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1995. Ces échelles constituent les échelles de référence au fins de l'équité salariale.
3. Les échelles ou taux uniques de traitement des titres ou classes d'emplois dont les taux maximaux ou les taux uniques de traitement sont supérieurs aux taux maximaux de rangement P-O, ne peuvent servir de référence aux fins de l'équité salariale ou du rangement salarial entre les titres ou classes d'emplois.
4. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

## ANNEXE 2

### Rangement des titres et classes d'emplois

#### **Classe de rangement 1**

- Aide-domestique
- Auxiliaire de bureau

#### **Classe de rangement 2**

- Aide général ou aide générale de cuisine
- Manoeuvre

#### **Classe de rangement 3**

- Aide de métiers
- Buandière ou buandier

#### **Classe de rangement 4**

- Agente ou agent de bureau, classe II
- Conductrice ou conducteur de véhicules légers
- Magasinière ou magasinier, classe II
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XIX
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVIII

#### **Classe de rangement 5**

- Apparitrice ou appariteur
- Concierge de résidence
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVI
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVII
- Préposée ou préposé à la sécurité

#### **Classe de rangement 6**

- Cuisinière ou cuisinier, classe III
- Jardinière ou jardinier
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVI
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XV
- Opératrice ou opérateur en informatique, classe II
- Secrétaire, classe II
- Surveillante-sauveteuse ou surveillant-sauveteur

#### **Classe de rangement 7**

- Agente ou agent de bureau, classe I
- Magasinière ou Magasinier, classe I
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe VIII
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe X
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XII
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XIII
- Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
- Pâtissière ou pâtissier
- Peintre
- Relieuse ou relieur (Collège Abitibi-Témiscamingue)

- Serrurière ou serrurier (Collège Maisonneuve)

### **Classe de rangement 8**

- Cuisinière ou cuisinier, classe II
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XI
- Opératrice ou opérateur d'appareil de photocomposition électronique
- Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
- Opératrice ou opérateur en informatique, classe I
- Secrétaire, classe I

### **Classe de rangement 9**

- Agente ou agent de bureau, classe principale
- Cuisinière ou cuisinier, classe I
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IX
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe V
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe VII
- Menuisière ou menuisier
- Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien

### **Classe de rangement 10**

- Électricienne ou électricien
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe VI
- Tuyauteuse ou tuyauteur

### **Classe de rangement 11**

- Cheffe-électricienne ou chef-électricien
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II

### **Classe de rangement 12**

- Technicienne ou technicien en administration
- Technicienne ou technicien en arts graphiques
- Technicienne ou technicien en audiovisuel
- Technicienne ou technicien en documentation
- Technicienne ou technicien en information
- Technicienne ou technicien en psychométrie

### **Classe de rangement 13**

- Technicienne ou technicien en électronique
- Technicienne ou technicien en loisirs
- Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
- Technicienne ou technicien en travaux pratiques

### **Classe de rangement 14**

- Technicienne ou technicien en informatique

### **Classe de rangement 15**

- Technicienne ou technicien en informatique, classe principale



### ANNEXE 3

#### Classes de rangement

#### Échelles de traitement

(1<sup>er</sup> juillet 1995)

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
12.45	12.45	12.45	12.45	12.51	12.51	12.51	12.96
	12.81	12.81	12.81	12.81	12.89	12.95	13.37
		13.11	13.11	13.11	13.26	13.40	13.78
			13.41	13.41	13.67	13.86	14.19
				13.73	14.07	14.33	14.62
					14.48	14.83	15.07
						15.34	15.53
							16.02
<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	
13.18	13.29	13.81	13.29	14.61	15.29	15.72	
13.57	13.71	14.22	13.81	15.07	15.81	16.26	
13.97	14.13	14.63	14.28	15.53	16.31	15.75	
14.40	14.55	15.07	14.80	16.02	16.85	17.26	
14.83	15.00	15.52	15.34	16.53	17.40	17.80	
15.27	15.46	15.99	15.89	17.03	17.96	18.34	
15.72	15.93	16.48	16.42	17.55	18.54	18.93	
16.19	16.40	16.97	17.08	18.11	19.16	19.51	
16.67	16.92	17.47	17.72	18.66	19.79	20.23	
	17.43	17.99	18.37	19.25	20.43	20.96	
		18.53	19.03	19.85	21.10	21.81	
			19.73	20.46	21.79	22.84	

**Note :** Chaque taux et échelle de traitement est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 % et avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

**ANNEXE « T »**

**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 association 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 « U »**

### **RAPPEL DE TRAITEMENT**

#### **01**

Les taux ou échelles de traitement pour l'année 1999 et 2000 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et 1<sup>er</sup> janvier 2000.

#### **02**

Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, la personne salariée a droit à titre de rétroactivité à un montant d'argent égal à la différence entre :

- le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective;

et,

- les montants qui lui ont été effectivement payés.

#### **03**

La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 6-8.00.

#### **04**

La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à la clause 7-4.05 et ce, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, se voit appliquer 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 personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

La liste prévue à la présente clause doit être transmise au Syndicat dans les cent vingt (120) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective.

#### **06**

Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application de la présente annexe pour les années 1999 et 2000 sont

payables dans les soixante (60) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective. Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

**07**

Pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs sont payables dans les soixante (60) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause 05.

**08**

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

## **ANNEXE « V »**

### **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> mois d'exonération est présumé invalide une 3<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
  - ◆ du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);
  - ◆ de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

**Au RRE :**

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au RRF :**

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;

- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1<sup>er</sup> janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.

- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années des service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

## **7. RETRAITE GRADUELLE**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

## **8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

## **9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages



sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

**10. DROIT DE RACHATS**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

**11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

## ANNEXE 1

### TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

#### A- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 1 : } (F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 2 : } F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 3 : } [F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 4 : } F \times N \times 1,1 \% \times TM$$

- 2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC – 3 % à partir de cette date.

#### B- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

$N_L$  : Le minimum entre :

- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CR<sub>RR</sub> : 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 :

((solde du CRI à la date d'assujettissement) x (5))

---

(valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP)

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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 « W »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME  
D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE**

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le gouvernement désigne un interlocuteur afin que la partie syndicale puisse lui soumettre les problèmes rencontrés dans l'administration de l'assurance salaire de longue durée. Le SCFP désigne également dans le même délai une personne afin de représenter les intérêts des personnes bénéficiant du régime d'assurance salaire longue durée.

**ANNEXE « X »**

**LETTRE D'ENTENTE**  
**RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante FTQ 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 « Y »**

**LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE<sup>(1)</sup>**

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 de l'enseignement du Québec (CEQ) 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 CEQ et de la FTQ, le gouvernement a, le 3 mai 1999, proposé à la CEQ, 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 CEQ 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 CEQ 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.

---

<sup>(1)</sup> Dans la présente annexe, les expressions «les parties» ou «les parties négociantes» s'entendent du Gouvernement, de la CEQ 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 CEQ 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 CEQ 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 de l'enseignement du Québec (CEQ) 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 CEQ 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

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 « Z »**

**PLAN DE CLASSIFICATION<sup>(1)</sup>**

Édition 2000 et tous les amendements ultérieurs

---

<sup>(1)</sup> Le contenu du plan de classification, document émanant de la partie patronale nationale, figure dans un document distinct.



EN FOI DE QUOI les parties nationales ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du  
mois \_\_\_\_\_ 2000.

**POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

\_\_\_\_\_  
François Legault  
Ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse

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

\_\_\_\_\_  
Pierre Léonard, président

\_\_\_\_\_  
Gilles Pouliot, vice-président

\_\_\_\_\_  
Robert Laflamme, porte-parole

\_\_\_\_\_  
Agathe Berthold, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Mario Doyon, négociateur

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE AU NOM DES SYNDICATS  
DE PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES  
(SCFP-FTQ)**

\_\_\_\_\_  
Jean-Pierre Cabana,  
coordonnateur, secteur cégep

\_\_\_\_\_  
Ginette Bussièrès, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Sylvie Tremblay, négociatrice