

CONVENTION COLLECTIVE

2005-2010

**EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA
LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC
(L.Q., 2005, CHAPITRE 43)**

LIANT

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collèges (CPNC)
deuxième trimestre, 2006

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

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

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

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

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

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

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement	24
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel	28
Article 5-3.00 - Ancienneté.....	33
Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire.....	36
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement.....	41
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi	43
Article 5-7.00 - Bureau de placement.....	47
Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires	48
Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire	50
Article 5-10.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel (personnel enseignant ou personnel professionnel)	52
Article 5-11.00 - Prêt de services	53

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 -	Disposition particulière relative à l'expérience acquise pendant l'année 1983	54
Article 6-2.00 -	Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement	54
Article 6-3.00 -	Règles concernant l'avancement d'échelon.....	55
Article 6-4.00 -	Règles concernant la promotion et la mutation.....	56
Article 6-5.00 -	Création d'une nouvelle classe d'emploi et modification au plan de classification.....	56
Article 6-6.00 -	Primes	57
Article 6-7.00 -	Rémunération	59
Article 6-8.00 -	Caisse d'économie.....	60
Article 6-9.00 -	Modalités de versement du traitement.....	61
Article 6-10.00 -	Argent à récupérer.....	62

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 -	Heures de travail.....	63
Article 7-2.00 -	Horaires de travail.....	63
Article 7-3.00 -	Travail supplémentaire	64
Article 7-4.00 -	Droits parentaux	66
Article 7-5.00 -	Jours fériés	86
Article 7-6.00 -	Quanta de vacances.....	86
Article 7-7.00 -	Vacances.....	89
Article 7-8.00 -	Hygiène et sécurité	90
Article 7-9.00 -	Costumes et uniformes.....	91
Article 7-10.00 -	Congés sans traitement.....	92
Article 7-11.00 -	Responsabilité civile	93
Article 7-12.00 -	Allocation de dépenses.....	93
Article 7-13.00 -	Personne salariée handicapée	94
Article 7-14.00 -	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement	95
Article 7-15.00 -	Congé pour une charge publique.....	108
Article 7-16.00 -	Congés spéciaux	109
Article 7-17.00 -	Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.....	111
Article 7-18.00 -	Retraite progressive.....	116

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 -	Dispositions générales.....	120
Article 8-2.00 -	Formation et perfectionnement au niveau local	120
Article 8-3.00 -	Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local.....	122

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

Article 9-1.00 -	Procédure de règlement des griefs.....	123
Article 9-2.00 -	Procédure d'arbitrage	124
Article 9-3.00 -	Autres procédures	131
Article 9-4.00 -	Grief de classification et médiation arbitrale	134

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 -	Publication	138
Article 10-2.00 -	Changement technologique	139
Article 10-3.00 -	Transmission des avis écrits.....	139
Article 10-4.00 -	Annexes.....	140
Article 10-5.00 -	Durée de la convention.....	140

ANNEXES

Annexe « 1 »	Frais de déménagement.....	141
Annexe « 2 »	Échelles de traitement	144
Annexe « 3 »	Taux de traitement.....	157
Annexe « 4 »	Taux de traitement de la personne salariée élève	160
Annexe « 5 »	Formulaire d'adhésion syndicale	163
Annexe « 6 »	Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue ou établissement aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi	164
Annexe « 7 »	Formulaire de grief.....	168
Annexe « 8 »	Télétravail	169
Annexe « 9 »	Lettre d'entente relative à l'amélioration du système d'arbitrage	170
Annexe « 10 »	Intégration des personnes nouvellement salariées.....	171
Annexe « 11 »	Catégories des classes d'emploi aux fins de l'affectation de la personne salariée mise en disponibilité	172
Annexe « 12 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux interprètes des Collèges de Sainte-Foy et du Vieux Montréal ..	174
Annexe « 13 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit.....	180
Annexe « 14 »	Travail à forfait.....	182
Annexe « 15 »	Création de postes avec mise à pied temporaire dans des secteurs autres que ceux visés à la clause 5-9.02	183
Annexe « 16 »	Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel	184
Annexe « 17 »	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales	186
Annexe « 18 »	Droits parentaux	187

Annexe « 19 »	Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminées ou approuvées par le gouvernement....	188
Annexe « 20 »	Lettre d'intention concernant les régimes de retraite	190
Annexe « 21 »	Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit	208
Annexe « 22 »	Loi sur les normes du travail	209
Annexe « 23 »	Mesures transitoires	210
Annexe « 24 »	Annexe relative à l'application de la convention suite au changement d'allégeance syndicale au Collège Vanier.....	211
Annexe « 25 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, monitrices ou moniteurs d'activités sportives oeuvrant au Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke	212
Annexe « 26 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux monitrices ou moniteurs de camp de jour oeuvrant au Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke	215
Annexe « 27 »	Mise à jour des griefs antérieurs à la convention.....	219
Annexe « 28 »	Mécanismes d'intégration suite à une modification au plan de classification du personnel de soutien des collèges, édition 2000 ...	220
Annexe « 29 »	Lettre d'entente relative à l'amélioration de la qualité et de la présentation des textes de la convention	221

LISTE DES ACRONYMES

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

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions

1-1.01 Année contractuelle

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

1-1.02 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-1.03 Classe d'emploi

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

1-1.04 Collège

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

1-1.05 Conjointe ou conjoint

Les personnes :

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

1-1.06 Convention

La présente convention collective.

1-1.07 Expérience pertinente

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

1-1.08 Fédération

La Fédération des cégeps.

1-1.09 Fonction

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

1-1.10 FPSES

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

1-1.11 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.12 Grief

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

1-1.13 Jours ouvrables

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

1-1.14 Ministère

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

1-1.15 Mutation

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

1-1.16 Parties

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1-1.17 Partie patronale nationale

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

1-1.18 Partie syndicale nationale

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

1-1.19 Personne salariée

Toute personne couverte par l'accréditation.

1-1.20 Personne salariée à temps complet

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

1-1.21 Personne salariée à temps partiel

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

1-1.22 Personne salariée élève

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

1-1.23 Personne salariée occasionnelle

- a) Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu, et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année contractuelle à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat.

À défaut d'entente, cette personne salariée, dont la période d'embauche annuelle excède la période définie par l'alinéa précédent, est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la quatre-vingt-onzième (91^e) journée.

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

1-1.24 Personne salariée régulière

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

1-1.25 Personne salariée remplaçante

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

1-1.26 Plan de classification

Document émanant de la partie patronale nationale, soit le *Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel*, (Édition 2000 et tous les amendements ultérieurs), figurant à l'annexe « 16 ».

1-1.27 Projet spécifique

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

ou

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

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

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

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

1-1.28 Promotion

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

1-1.29 Rétrogradation

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

1-1.30 Syndicat

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

1-1.31 Traitement

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

Article 1-2.00 - But de la convention

1-2.01

Les dispositions de la convention ont pour but :

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales

2-1.01

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

2-1.02

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

2-1.03

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

Modifications des conditions de travail

2-1.04

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

2-1.05

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

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales

2-2.01

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

2-2.02

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

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

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

2-2.03

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

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

2-2.04

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

2-2.05

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

Article 2-3.00 - Champ d'application

2-3.01

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

2-3.02

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

2-3.03

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

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

2-3.04

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

- 2-4.00 - Travail à forfait;
- 3-3.00 - Libérations syndicales locales, à l'exception de la clause 3-3.01, si les parties en conviennent par entente locale, et des paragraphes d), e) et f) de la clause 3-3.03;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01 à 5-1.09 et 5-1.12 à 5-1.15;
- 5-2.00 - Mouvement de personnel;
- 5-3.00 - Ancienneté;
- 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire;
- 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement;
- 5-6.00 - Sécurité d'emploi;
- 5-7.00 - Bureau de placement;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 5-10.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel;
- 5-11.00 - Prêt de services;
- 6-8.00 - Caisse d'économie;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement;
- 7-13.00 - Personne salariée handicapée;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement;
- 7-15.00 - Congé pour une charge publique;
- 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- 7-18.00 - Retraite progressive;
- 8-1.00 - Dispositions générales;
- 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local;
- 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local.

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

De plus, la personne salariée qui a occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage bénéficie de l'ordre de priorité prévu au paragraphe 3. de la clause 5-1.15 b) et au paragraphe 9. de la clause 5-2.07. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

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

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

2-3.05

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

- 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
- 2-6.00 - Non-discrimination;
- 2-7.00 - Harcèlement sexuel;
- 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique;
- 3-2.00 - Cotisation syndicale;
- 4-1.00 - Information, à l'exception des clauses 4-1.01 à 4-1.06;
- 6-7.00 - Rémunération, à l'exception des clauses 6-7.05 à 6-7.08;
- 6-9.00 - Modalités de versement du traitement;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 10-5.00 - Durée de la convention.

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

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

Article 2-4.00 - Travail à forfait

2-4.01

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

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

2-4.02

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

2-4.03

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

Article 2-5.00 - Changements administratifs

2-5.01

En cas de :

- fermeture d'un collège créé en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29);
- fusion de collèges;
- transformation d'un établissement collégial en unité d'un collège régional,

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

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

Regroupement de services

2-5.02

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

2-5.03

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

Article 2-6.00 - Non-discrimination

2-6.01

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

2-6.02

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

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

Article 2-7.00 - Harcèlement sexuel

2-7.01

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

2-7.02

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

2-7.03

Le Collège peut former un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce Comité peut regrouper des personnes enseignantes, des élèves, des personnes professionnelles, du personnel de soutien et des cadres.

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

2-7.04

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

Article 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique

2-8.01

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

2-8.02

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

2-8.03

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

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

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

2-8.04

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

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

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

2-9.01

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

2-9.02

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

2-9.03

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

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

2-9.04

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

2-9.05

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

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

2-9.06

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

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

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

3-1.01

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

3-1.02

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

3-1.03

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

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales

3-2.01

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

3-2.02

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

3-2.03

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

3-2.04

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

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

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

3-2.05

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

3-2.06

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

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales

3-3.01

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

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

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

3-3.02 Personne déléguée syndicale

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

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

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

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

3-3.03

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

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

3-3.04

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

3-3.05

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

3-3.06

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

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national

3-4.01

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

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

3-4.02

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

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

3-4.03

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

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

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

3-4.04

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

3-4.05

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

3-4.06

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

Article 3-5.00 - Réunion et affichage

3-5.01

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

3-5.02

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

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

3-5.03

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

3-5.04

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

3-5.05

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

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information

4-1.01

Le Collège transmet au Syndicat :

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

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

4-1.02

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

4-1.03

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

4-1.04

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

4-1.05

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

4-1.06

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

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

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

4-1.07

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

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

4-1.08

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

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

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

4-2.01

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

4-2.02

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

4-2.03

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

4-2.04

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

4-2.05

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

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

4-2.06

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

4-2.07

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

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

4-2.08

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

4-2.09

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

4-2.10

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

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

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

4-2.11

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

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

4-2.12

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

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement

5-1.01

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

5-1.02

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

5-1.03

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

5-1.04

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

5-1.05

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

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

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

5-1.06

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement l'avis de poste vacant et affiché selon la clause 5-1.04 et qui n'a pas été comblé selon la procédure prévue aux paragraphes 1. et 2. de la clause 5-2.07;

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

5-1.07

L'avis affiché doit indiquer :

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

5-1.08

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

5-1.09

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

5-1.10

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

La période de probation de la nouvelle personne salariée à temps partiel est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés. Au terme du présent alinéa, les jours

travaillés ou payés sont comptabilisés sans égard au nombre d'heures par jour travaillées ou payées de la personne salariée à temps partiel.

5-1.11

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

5-1.12

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

5-1.13

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

5-1.14

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

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

5-1.15 Remplacement d'une durée prévisible de 17 semaines et plus ou projet spécifique

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de dix-sept (17) semaines et plus ou d'engager une personne salariée sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.09 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste,

ou

- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 et réservé aux personnes mentionnées en 1. 2. et 3. du présent paragraphe à l'exception des personnes salariées occupant des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante de plus de dix-sept (17) semaines. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

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

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

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

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

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

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

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

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

5-1.16

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

Article 5-2.00 - Mouvement de personnel

5-2.01

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

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

Toutefois, en vertu de la présente clause :

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

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

5-2.02

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

- a) possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification,

et

- b) répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné. Le Collège ne peut exiger un nombre d'années de scolarité ou d'expérience supérieur à celui prévu au plan de classification.

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

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

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

5-2.03

Si le Collège maintient les attributions d'un poste pour lesquelles la personne titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 9-4.13 et se conforme à la clause 9-4.16, cette personne titulaire est réputée posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège prévues au premier (1^{er}) alinéa de la clause 5-2.02 en regard du poste concerné, et ce, sous réserve de la loi.

5-2.04 Test sur logiciel d'utilisation courante

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

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

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

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

5-2.05 Test sur logiciel d'utilisation à accès limité

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

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

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

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

5-2.06

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

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

5-2.07

Lorsque le Collège procède par affichage, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficient de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou dans le cas visé au paragraphe 9. de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage :

1. La personne salariée visée par le paragraphe h) de la clause 5-4.03, la personne salariée visée par la clause 5-6.04 ou la personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste s'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou s'il s'agit d'une promotion, si elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
2. La personne candidate, salariée régulière du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.

4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collègue d'une autre zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La personne candidate, salariée régulière du Collège ou salariée régulière du Collège bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
6. La personne candidate, salariée d'un collègue de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
7. La personne candidate, salariée d'un collègue d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
8. La personne candidate, salariée régulière du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste à combler.
9. La personne candidate remplaçante ou occasionnelle visée à la clause 5-1.08, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
10. La personne candidate, dont les nom et prénom sont transmis par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.13, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
11. La personne en assignation provisoire provenant d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.
12. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager, si elle répond aux qualifications et conditions prévues au premier (1^{er}) alinéa de la clause 5-2.02.
13. La personne enseignante ou professionnelle mise en disponibilité du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.
14. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager même si elle ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier (1^{er}) alinéa de la clause 5-2.02, mais pourvu qu'elle soit plus qualifiée que la personne candidate, salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

5-2.08

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

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

5-2.09

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

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

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

5-2.10

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

5-2.11

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

5-2.12

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

5-2.13 Transfert volontaire d'une personne salariée d'un collège à un autre collège

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

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

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

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

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

Article 5-3.00 - Ancienneté

5-3.01

Une liste d'ancienneté est établie à la date d'expiration de la convention collective 2000-2002 conformément à cette convention. Cette liste est affichée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention, et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier.

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

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

5-3.02

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

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

À l'expiration de la période d'affichage, la nouvelle liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'une personne salariée et les conséquences de ces

modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier jour de l'affichage de la liste. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à la liste d'ancienneté.

5-3.03

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

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

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

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

pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 3 »; ceci équivaut à une (1) année d'ancienneté;

- d) une personne salariée ne peut cumuler plus d'un (1) an d'ancienneté au cours d'une même année contractuelle.

5-3.04

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la CSST;
- b) durant un congé d'études avec ou sans traitement;
- c) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 3-3.00 ou à l'article 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-4.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée;
- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant une période de mise à pied temporaire;
- i) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause, et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année contractuelle;
- j) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- k) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel;
- l) durant un prêt de services prévu à la clause 5-6.13 ou à l'article 5-11.00;
- m) durant un congé de retraite progressive prévu à l'article 7-18.00.

5-3.05

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

- a) durant l'exercice d'une charge publique;

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

5-3.06

L'ancienneté se perd :

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

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

5-4.01

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

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

5-4.02

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

5-4.03

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

- a) lorsqu'un poste doit être aboli ou qu'une personne salariée doit être déplacée, le Collège fait parvenir au Syndicat et à la personne salariée visée une liste des postes vacants ou pourvu d'un titulaire, constituant une mutation ou une rétrogradation, parmi lesquels elle doit faire un choix. Le Collège indique ceux pour lesquels il considère la personne salariée comme répondant aux exigences normales du poste. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné;

- b) dans tous les cas, la personne salariée doit répondre aux exigences normales du poste à obtenir;
- c) dans tous les cas, le déplacement d'une personne salariée n'est possible que si la personne salariée déplacée a moins d'ancienneté que la personne salariée qui déplace;
- d) si plus d'une personne salariée choisissent le même poste, le poste est octroyé à la personne salariée la plus ancienne;
- e) aux seules fins du présent article, la notion de service s'entend du regroupement de personnes salariées sous l'autorité d'une même supérieure immédiate ou d'un même supérieur immédiat;
- f) une personne salariée régulière ne peut déplacer une personne salariée titulaire d'un poste avec mise à pied temporaire et inversement;
- g) une personne salariée régulière titulaire d'un poste d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 2 » n'a pas l'obligation de déplacer une personne salariée titulaire d'un poste d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 3 » ou d'accepter un poste vacant d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 3 », ou inversement;
- h) si le résultat du processus de déplacement entraîne une rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès que le Collège lui en offre un, en autant qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1. de la clause 5-2.07;
- i) le Collège ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel.

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

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

1. La personne salariée a l'obligation :
 - de déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans son service. Si la personne salariée qui déplace est la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi dans son service, elle peut choisir de déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi dans son service,

ou

- de déplacer la personne salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans le Collège,

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

ou
 - d'accepter un poste à temps complet vacant ou nouvellement créé d'une autre classe d'emploi.

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

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

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

1. La personne salariée a l'obligation :
- de déplacer la personne salariée à temps partiel la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans son service. Si la personne salariée qui déplace est la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi dans son service, elle peut choisir de déplacer la personne salariée à temps partiel la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi dans son service,

ou
 - de déplacer la personne salariée à temps partiel la moins ancienne titulaire d'un poste de sa classe d'emploi dans le Collège,

ou
 - d'accepter un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emploi.

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli ou qui est déplacée n'a pas l'obligation d'accepter un poste comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, sauf dans les cas de déplacement d'une personne salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi prévus aux paragraphes 2. et 4. de la présente clause.

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

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

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

5-4.07

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

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

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

5-4.08

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

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

5-4.09

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

5-4.10

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

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

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

5-4.11 Preretraite

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

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

5-4.12 Prime de séparation

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

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

5-4.13 Procédure d'arbitrage spéciale

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

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

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

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

5-5.01

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

Priorité d'emploi

5-5.02

La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, la priorité d'emploi prévue à la clause 5-2.07.

5-5.03

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

5-5.04

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

5-5.05

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

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

5-5.06

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

5-5.07

Aux fins de l'application du présent article :

- a) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone;
- b) la personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone n'est pas tenue de l'accepter;
- c) la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone n'est pas tenue de l'accepter;
- d) la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet. Cependant, elle a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel;

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

5-5.08 Priorité d'engagement

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

Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi

5-6.01

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

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

5-6.02

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

- a) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention;
- b) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06 ou à la clause 7-4.07;
- c) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-4.10;
- d) la durée d'un congé de paternité prévu à la clause 7-4.24;
- e) la durée d'un congé d'adoption prévu à la clause 7-4.29 ou à la clause 7-4.30;
- f) la durée d'un congé spécial prévu à la clause 7-4.21 ou à la clause 7-4.22;
- g) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une prestation payable en vertu de la clause 7-14.29 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu par la CSST et imputable au Collège.

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

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

5-6.03

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

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

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

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

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la personne salariée en disponibilité peut être affectée par le Collège dans un poste vacant ou nouvellement créé compris dans la catégorie correspondant à sa classe d'emploi telle que définie à l'annexe « 11 » et comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Dans les cas de rétrogradation ou de promotion, les clauses 5-2.10 et 5-2.11 s'appliquent.

5-6.04

La personne salariée mise en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.07. Toutefois, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu du paragraphe 1. de la clause 5-2.07 conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1. de la clause 5-2.07.

5-6.05

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

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

5-6.06

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

5-6.07

La personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisée dans un collège d'une autre zone en vertu de la clause 5-2.07 reçoit, du Collège qui l'emploie au moment de sa mise en disponibilité, une prime équivalente à quatre (4) mois de traitement.

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

5-6.08

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

5-6.09

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

5-6.10

Aux fins de l'application du présent article :

- a) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un établissement où le personnel de soutien n'est pas syndiqué;
- b) la personne salariée d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un établissement anglophone n'est pas tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un établissement francophone n'est pas tenue de l'accepter;

- c) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone;
- d) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien;
- e) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un autre collège comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Si elle accepte, elle reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste.

Relocalisation intercatégorie

5-6.11

La personne enseignante ou la personne professionnelle du Collège qui a été mise en disponibilité peut être relocalisée dans un poste d'une classe d'emploi prévue au plan de classification du personnel de soutien, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.07, en autant qu'elle pose sa candidature et qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

5-6.12

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

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

5-6.13

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

5-6.14

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

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

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

5-6.15

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

Article 5-7.00 - Bureau de placement

5-7.01

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

5-7.02

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

5-7.03

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) établir les listes :
 - des personnes salariées mises à pied;
 - des personnes salariées mises en disponibilité;
 - des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert volontaire conformément à la clause 5-2.13;
 - des postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération, Ministère, syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises pour la relocalisation des personnes mises à pied ou des personnes mises en disponibilité et les opérations relatives aux demandes de transfert volontaire;
- d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés avec une copie au Syndicat concerné.

5-7.04

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

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

Comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi

5-7.05

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

5-7.06

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

5-7.07

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

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

5-7.08

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

5-7.09

Le Comité paritaire décide de ses règles de fonctionnement. Il est entendu que le Comité paritaire est autorisé à obtenir du Bureau de placement pour le personnel des collèges, tous les renseignements qui sont en possession du Bureau et que le Comité paritaire juge opportun d'obtenir. La personne responsable du Bureau de placement pour le personnel des cégeps assiste aux réunions du Comité paritaire mais ne fait pas partie de ce Comité paritaire et elle n'a pas droit de vote.

5-7.10

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

5-7.11

Le Comité paritaire a comme mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
- b) de conseiller le Bureau de placement pour le personnel des 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

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

5-8.03

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

5-8.04

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

5-8.05

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

5-8.06

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

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

ou

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

5-8.07

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

5-8.08

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

5-8.09

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

5-8.10

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

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

Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire

5-9.01

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

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

5-9.02

Les secteurs visés par le présent article sont les suivants :

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

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

5-9.03

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

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

5-9.04

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

5-9.05

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

5-9.06

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

5-9.07

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

5-9.08

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

5-9.09

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

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

5-9.10

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

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

5-10.01

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

5-10.02

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

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

5-10.03

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

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

5-10.04

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

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

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

5-10.05

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

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

5-10.06

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

5-10.07

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

5-10.08

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

5-10.09

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

Article 5-11.00 - Prêt de services

5-11.01

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

5-11.02

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

5-11.03

Durant le prêt de services, la personne salariée :

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

comme si elle ne participait pas au prêt de services.

5-11.04

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

5-11.05

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

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

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

6-1.01

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

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

6-2.01

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

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

6-2.02

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

6-2.03

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

6-2.04

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

6-2.05

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

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

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

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

6-2.06

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

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

6-3.01

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

6-3.02

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

6-3.03

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

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

6-3.04

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

6-3.05

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

6-3.06

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

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

6-4.01

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

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

6-4.02

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

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

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

6-5.01

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

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

6-5.02

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

6-5.03

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

6-5.04

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

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

ou

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

6-5.05

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

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

Article 6-6.00 - Primes

6-6.01

Les primes prévues au présent article sont majorées de deux pour cent (2 %) le 1^{er} avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, et ce, en application de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43), à l'exception :

- des primes exprimées en pourcentage du traitement;
- des primes qui n'ont fait l'objet d'aucune majoration lors de la conclusion des dernières stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

6-6.02 Prime de soir

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

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,60 \$ / h	0,61 \$ / h	0,62 \$ / h	0,63 \$ / h	0,64 \$ / h

6-6.03 Prime de nuit

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

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

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

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

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

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

6-6.04 Prime de chef d'équipe

Une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « 3 » et qui agit à titre de chef d'équipe, après avoir été nommée à cet effet par le Collège, bénéficie, en plus du taux ou de l'échelle de traitement prévue pour sa classe d'emploi, tant et aussi longtemps qu'elle exerce cette responsabilité, de la prime de chef d'équipe dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,81 \$ / h	0,83 \$ / h	0,85 \$ / h	0,87 \$ / h	0,89 \$ / h

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

6-6.05 Prime de disponibilité

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

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

Article 6-7.00 - Rémunération

6-7.01

Les taux et échelles de traitement prévus à la convention collective renouvelée par les articles 5. à 7. de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43), qui ne comprennent pas les correctifs salariaux identifiés et versés dans le cadre de l'application du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001), sont ajustés pour tenir compte de ces correctifs.

6-7.02 Jusqu'au 31 mars 2006

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 15 décembre 2005 sont maintenus⁽¹⁾ jusqu'au 31 mars 2006 inclusivement, et ce, en application de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43).

6-7.03 À compter du 1^{er} avril 2006

Les taux et échelles de traitement applicables aux personnes salariées sont majorés⁽¹⁾ de deux pour cent (2 %), le 1^{er} avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, et ce, en application de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43).

La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

6-7.04 Taux et échelles de traitement applicables

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

Personne salariée hors taux ou hors échelle

6-7.05

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

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

d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent au taux unique de traitement, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emploi.

6-7.06

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-7.05 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-7.07

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 6-7.05 et 6-7.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-7.08

Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-7.07 est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

Article 6-8.00 - Caisse d'économie

6-8.01

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

6-8.02

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

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

6-8.03

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

Article 6-9.00 - Modalités de versement du traitement

6-9.01

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 2000-2002. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

6-9.02

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

6-9.03

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

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

6-9.04

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

6-9.05

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

6-9.06

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

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

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

6-9.07

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

Article 6-10.00 - Argent à récupérer

6-10.01

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

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

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

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

6-10.02

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

6-10.03

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

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 - Heures de travail

7-1.01

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

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

7-1.02

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

7-1.03

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

7-1.04

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

Article 7-2.00 - Horaires de travail

7-2.01

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

7-2.02

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

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

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

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

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

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

- b) à l'exclusion du personnel prévu à l'annexe « 3 », la plage horaire du personnel affecté au service d'éducation aux adultes, à la bibliothèque, au service audiovisuel et aux services auxiliaires (cafétéria, résidence, gymnase, piscine, auditorium, aréna) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7 h 30 et 18 h ou entre 13 h et 23 h;
- c) la plage horaire du personnel administratif sauf celui ci-haut mentionné en a) et b) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7 h 30 et 18 h;
- d) lorsque doit être changé l'horaire d'une ou de plusieurs personnes salariées parmi un groupe de personnes salariées exerçant dans un département ou service la même fonction 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;
- e) malgré les paragraphes a), b), c) et d) qui précèdent, les horaires en vigueur à la signature de la convention sont maintenus à moins que le Collège ne les modifie conformément aux dispositions de la présente clause.

7-2.03

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

7-2.04

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

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

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

Article 7-3.00 - Travail supplémentaire

7-3.01

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

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

7-3.02

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

Le travail supplémentaire est facultatif à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucune personne salariée n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, le Collège peut obliger la personne salariée en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter ce travail.

7-3.03

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

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

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

7-3.04

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

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

7-3.05

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

7-3.06

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

7-3.07

Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé, sauf pour les jours fériés où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé en plus

du paiement du jour férié à l'exception des cas prévus à la clause 7-5.03. Le travail effectué la deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire est également compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé.

7-3.08

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

7-3.09

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

Article 7-4.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

7-4.01

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06 ou à la clause 7-4.07, ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.30.

7-4.02

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

7-4.03

Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par RHDS en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23), lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

7-4.04

Le traitement hebdomadaire de base⁽¹⁾, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

7-4.05

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

Section II - Congé de maternité

7-4.06

La personne salariée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 7-4.11 ou de la clause 7-4.12, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-4.11 ou de la clause 7-4.12, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-4.11 ou de la clause 7-4.12, 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 7-4.14, 7-4.15 et 7-4.16, selon le cas.

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

7-4.07

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

7-4.08

Pour la personne salariée admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

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

7-4.09

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 ou d'un rapport écrit signé d'une sage-femme attestant la grossesse et 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.

7-4.10 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 7-4.47 pour les six (6) premières semaines et par la clause 7-4.42 par la suite.

7-4.11 Suspension du congé de maternité

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

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

7-4.12 Fractionnement du congé de maternité

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

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.42.

7-4.13

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 7-4.11 ou de la clause 7-4.12, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-4.14, de la clause 7-4.15 ou de la clause 7-4.16, selon le cas.

7-4.14 Cas admissible au RQAP

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁽¹⁾ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁽²⁾ de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette

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

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

fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP.

7-4.15 Cas admissible au RAE

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

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

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

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité 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 RHDS.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

⁽²⁾ 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 au régime de retraite et au RAE laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

7-4.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-4.14 et 7-4.15.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁽¹⁾ de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

De même, 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 du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

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

Dispositions diverses pour les congés de maternité

7-4.17

Dans les cas prévus aux clauses 7-4.14 et 7-4.15, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

⁽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 au régime de retraite, au RQAP ou au RAE selon le cas, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

7-4.18

Dans les cas prévus aux clauses 7-4.14, 7-4.15 et 7-4.16 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la personne salariée admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le Gouvernement (Annexe « 19 »), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 7-4.14, 7-4.15 et 7-4.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute période de mise à pied.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul

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

Par ailleurs, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-4.21 ne reçoit aucune indemnité de la CSST.

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 échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-4.05.

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

Par la suite, lorsque la personne salariée mise à pied temporairement est rappelée au travail conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée est rappelée au travail.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la personne salariée a droit en vertu de la clause 7-4.14, de la clause 7-4.15 ou de la clause 7-4.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clauses 7-4.14, de la clause 7-4.15 ou de la clause 7-4.16, selon le cas.

7-4.19

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines selon le cas. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-4.20

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

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-4.44.

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

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

7-4.21 Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique les nom et prénom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande 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. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu du RQAP, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements 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 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 CLP, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la CLP ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les tâches de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée ($\frac{1}{2}$) le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

7-4.22 Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

7-4.23

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 7-4.22, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée ($\frac{1}{2}$).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.47, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-4.49. La personne salariée visée à la clause 7-4.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 7-4.22, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV - Congé de paternité

7-4.24 Congé de paternité avec traitement

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

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

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

7-4.25 Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée dont la conjointe accouche a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.27 et 7-4.28, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Durant ce congé, la personne salariée est considérée en congé sans traitement, ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation et bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.42.

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

7-4.26 Prolongation du congé de paternité sans traitement

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.42 durant cette période.

7-4.27 Suspension du congé de paternité sans traitement

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

7-4.28 Fractionnement du congé de paternité sans traitement

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-4.25 peut être fractionné en semaines et le nombre

maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.42 durant cette période.

Section V - Congé d'adoption

7-4.29

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

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

7-4.30

La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.32 et 7-4.33, doivent être consécutives.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.

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

7-4.31 Prolongation du congé d'adoption

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.42 durant cette période.

7-4.32 Suspension du congé d'adoption

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

7-4.33 Fractionnement du congé d'adoption

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.30 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.42 durant cette période.

7-4.34

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 7-4.32 ou de la clause 7-4.33, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-4.30.

Cas admissible au RQAP ou au RAE

7-4.35

Pendant les dix (10) semaines du congé d'adoption prévu à la clause 7-4.30, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP ou du RAE.

7-4.36

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

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

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

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

7-4.37

Dans les cas prévus à la clause 7-4.35 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à

intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la personne salariée admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé d'adoption. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute période de mise à pied.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé d'adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption 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 d'adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-4.05.

- d) Lorsque la personne salariée est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé d'adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par le Collège prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, lorsque la personne salariée mise à pied temporairement est rappelée au travail conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé d'adoption est rétablie à compter de la date où la personne salariée est rappelée au travail.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé d'adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la personne salariée a droit en vertu de la clause 7-4.30 et l'indemnité de congé d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-4.30.

7-4.38 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

7-4.39 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 7-4.30 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.42.

7-4.40

Si à la suite d'un congé d'adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 7-4.35 ou de la clause 7-4.38, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions de la convention relatives au remboursement de sommes payées en trop.

Section VI - Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

7-4.41

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

- a) un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la 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,

ou

- b) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.06 ou à la clause 7-4.07, du congé de paternité prévu à la clause 7-4.24 ou du congé d'adoption prévu à la clause 7-4.30.

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

Pendant la durée d'un 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 relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

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

7-4.42

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

Section VII - Congés pour responsabilités parentales

7-4.43

À la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à la personne salariée dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou une ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de la personne salariée concernée. Durant ce congé, la personne salariée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, si elle fournit une prestation de travail, elle se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

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

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

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

Section VIII - Dispositions diverses

7-4.44

Les congés visés aux clauses 7-4.25, 7-4.30, 7-4.39 et 7-4.41 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. Dans le cas d'une personne salariée à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a

droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, pour une période maximale de deux (2) ans.

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

7-4.45

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé d'adoption prévu à la clause 7-4.30, 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 d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 7-4.44.

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 se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

7-4.46

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 démissionnaire.

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

7-4.47

Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-4.10, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

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

7-4.48

La personne salariée qui prend le congé de paternité prévu à la clause 7-4.24 ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.29 ou à la clause 7-4.30 bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.47, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-4.49.

7-4.49

Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, sans traitement en vue d'une adoption, sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, sans traitement en vue d'une adoption, sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

7-4.50

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

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

La personne salariée qui bénéficie du congé d'adoption prévu à la clause 7-4.30 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé d'adoption.

7-4.51

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

7-4.52

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

Article 7-5.00 - Jours fériés

7-5.01

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

7-5.02

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

7-5.03

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

7-5.04

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

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

Article 7-6.00 - Quanta de vacances

7-6.01

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

7-6.07

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

7-6.08

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

7-6.09

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

7-6.10

La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} 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^{er} juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la formule indiquée ci-après.

Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas :

- a) d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables par année;
- b) durant un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06 ou à la clause 7-4.07;

- c) durant une prolongation d'un congé de maternité accordé en vertu de la clause 7-4.10 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) durant un congé spécial prévu à la clause 7-4.21 ou à la clause 7-4.22;
- e) durant un congé de paternité prévu à la clause 7-4.24 ou à la clause 7-4.25;
- f) durant un congé d'adoption prévu à la clause 7-4.29 ou à la clause 7-4.30;
- g) durant un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RQAP;
- h) durant un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines couvrant les semaines du délai de carence (maximum deux (2)) et les semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RAE (maximum dix (10));
- i) durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- j) durant un congé sans traitement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables;
- k) durant une période de réadaptation prévue à la clause 7-14.03 pour les heures de travail effectuées.

Toutefois, le maximum où il n'y a pas de réduction de vacances est de soixante (60) jours ouvrables par année dans le cas où il y a prise de congé sans traitement et prise de congé prévu aux paragraphes g) ou h).

Formule de déduction de jours de vacances

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

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

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

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

⁽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.

7-6.12

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

7-6.13

La personne salariée ayant atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge ou trente (30) ans d'ancienneté, peut utiliser les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 7-14.40, de même que les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) par jour, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année, pour ajouter à ses vacances. L'utilisation de ses jours de congé de maladie doit se faire selon l'ordre prévu à la clause 7-14.42.

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^{er} avril et le 1^{er} mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des besoins du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la personne salariée et le Collège et après consultation du Syndicat si la demande de modification des dates de vacances de la personne salariée est faite par le Collège.

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

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

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

7-7.03

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

7-7.04

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

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

7-7.05

La personne salariée qui est rappelée au travail pendant ses vacances est rémunérée à deux cents pour cent (200 %) en plus de voir l'équivalent de son temps de travail reporté en vacances.

7-7.06

La conversion des jours de congé de maladie monnayables prévue au quatrième (4^e) alinéa de la clause 7-14.36 aux fins de vacances est possible à la condition qu'il y ait eu une entente préalable entre le Collège et la personne salariée sur le choix de ces dates de vacances.

À défaut, pour la personne salariée, de prendre ces jours de vacances aux dates fixées par l'entente, le Collège et la personne salariée doivent s'entendre sur un nouveau choix de vacances.

À défaut d'entente, ces jours de congé de maladie convertis aux fins de vacances sont monnayables au taux applicable le 30 juin précédent ou transférés dans sa banque de jours de congé de maladie non monnayables selon les termes du troisième (3^e) alinéa de la clause 7-14.36.

Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité

7-8.01

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

7-8.02

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

7-8.03

Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres personnes salariées ou soit

pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

Dans ce cas, le Collège doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

7-8.04

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

7-8.05

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

7-8.06

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

7-8.07

Le Collège transmet au Syndicat une copie de toute déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'une personne salariée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa déclaration.

7-8.08

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

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

Article 7-9.00 - Costumes et uniformes

7-9.01

Le Collège fournit gratuitement à la personne salariée et entretient à ses frais :

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

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

7-9.02

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

7-9.03

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

Article 7-10.00 - Congés sans traitement

7-10.01

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

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

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

S'il s'agit d'un congé sans traitement d'une durée de moins de six (6) mois à l'intérieur d'une même année fiscale, la personne salariée régulière peut, après entente avec le Collège, obtenir l'étalement de son traitement sur cette même année fiscale.

7-10.02

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

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé pour études, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études, pour autant que la personne salariée fournisse à chaque session une preuve satisfaisante démontrant que ce programme d'études a été réellement suivi. À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement en vertu de la clause 7-10.01, et le cas échéant, en prolongation de ce congé depuis le début de l'année pour laquelle une telle preuve n'a pas été fournie.

7-10.03

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

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

7-10.04

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

7-10.05

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

7-10.06

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

Article 7-11.00 - Responsabilité civile

7-11.01

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

7-11.02

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

Article 7-12.00 - Allocation de dépenses

7-12.01

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

7-12.02

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

7-12.03

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

7-12.04

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

Article 7-13.00 - Personne salariée handicapée

7-13.01

Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son emploi actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les personnes représentantes syndicales et la personne salariée visée :

- a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée handicapée satisfait à ces conditions; le poste ainsi modifié appartient à cette personne salariée,

ou

- b) permet à la personne salariée handicapée d'occuper le poste d'une autre personne salariée si cette dernière y consent, celle-ci devenant la titulaire du poste laissé vacant par la personne salariée handicapée.

Dans tous les cas, le Collège tient compte des restrictions ou limitations fonctionnelles de la personne salariée.

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

7-13.02

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

7-13.03

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

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

7-13.04

Malgré les clauses 5-4.04 à 5-4.06, une personne salariée ne peut se prévaloir de son droit de déplacement à l'égard d'une personne salariée handicapée, que dans la mesure où c'est la seule possibilité pour elle.

7-13.05

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

Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

Section I - Dispositions générales

7-14.01

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

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

7-14.02

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

- a) Conjointe ou conjoint : celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée ou non unie civilement de sexe différent ou de même sexe qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, ou par le fait, pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence avec une personne non mariée ou non unie civilement qui sont père et mère d'un même enfant. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution ou la nullité de l'union civile conformément à la loi fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

- b) Enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou les deux (2), y compris une ou un enfant pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non unie civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, si elle ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance si elle ou s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.
- c) Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (R.R.Q., c. A-29.01, r. 2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* (L.R.Q., c. S-32.001), domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

7-14.03

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

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

Une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir fourni un certificat médical de sa ou son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après entente avec le Collège, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des cent quatre (104) semaines de prestations prévues à la clause 7-14.25.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne bénéficiaire reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle est réputée en invalidité totale pendant cette période.

7-14.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8)⁽¹⁾ jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa personne représentante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-14.05

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

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

7-14.06

Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévues à la convention collective 2000-2002 demeurent en vigueur jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de la convention, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2000-2002.

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

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

7-14.07

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

Section II - Comité d'assurances de la Centrale

7-14.08

Le Comité d'assurances de la Centrale est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires.

⁽¹⁾ Lire « trente-deux (32) jours » au lieu de « huit (8) jours » si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois.

7-14.09

Si le Comité maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires d'assurances collectives, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des personnes salariées participantes.

7-14.10

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

7-14.11

Tout contrat est émis au nom de la Centrale.

Le contrat comporte entre autres les dispositions suivantes :

- a) la prime pour une période est établie selon le tarif applicable à la personne salariée participante au premier (1^{er}) jour de la période;
- b) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne salariée participante; de même, la prime totale est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

7-14.12

Le Collège facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

7-14.13

Le Comité obtient de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander la Fédération et le Ministère. Le Comité fournit à la Fédération et au Ministère une copie des renseignements ainsi obtenus.

7-14.14

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

7-14.15

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège.

Section III - Régime uniforme d'assurance vie

7-14.16

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

7-14.17

La personne salariée qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeure assurée selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

Section IV - Régime de base d'assurance maladie

7-14.18

Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, le transport en ambulance et les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation.

7-14.19

La contribution du Collège au régime d'assurance maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

Montant jusqu'au 2006-03-31	Montant 2006-04-01 au 2007-03-31	Montant 2007-04-01 au 2008-03-31	Montant 2008-04-01 au 2009-03-31	Montant à compter du 2009-04-01
60 \$	78 \$	90 \$	99 \$	103,95 \$

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :

Montant jusqu'au 2006-03-31	Montant 2006-04-01 au 2007-03-31	Montant 2007-04-01 au 2008-03-31	Montant 2008-04-01 au 2009-03-31	Montant à compter du 2009-04-01
24 \$	31,20 \$	36 \$	39,60 \$	41,60 \$

c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

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

7-14.20

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause précédente seront diminués des deux-tiers ($\frac{2}{3}$) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le Comité d'assurances de la Centrale détermine cette protection supplémentaire.

7-14.21

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

7-14.22

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

7-14.23

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

a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

- qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;
- qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1^{er}) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

7-14.24

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

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

Section V - Assurance traitement

7-14.25

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}$ %) de son traitement;

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

7-14.26

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.25, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé ou payé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet, en excluant du calcul toute période de mise à pied selon l'article 5-9.00 et l'annexe « 15 ».

7-14.27

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au RREGOP ou au RRE ou au RRF, selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-14.25, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la personne salariée prestataire le statut de personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

7-14.28

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du RRQ, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du RAAQ, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-14.25 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, RQAP, RAE); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

7-14.29

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) la personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CSST décrète l'incapacité permanente;
- b) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CSST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.25, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.25 paragraphe b) ou c) le cas échéant;
- c) tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), et jusqu'à ce que la CSST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CSST.

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

- d) pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du RRQ, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- e) la banque de jours de congé de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par cette absence et la personne salariée sera considérée comme recevant des prestations d'assurance traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au RQAP, au RAE, au Régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

7-14.30

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

7-14.31

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

7-14.32

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

7-14.33

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

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

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

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

7-14.34

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

7-14.35 Certificat médical

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée est absente

durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence.

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

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

Le coût des examens prévus aux trois (3) alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

Banque de jours de congé de maladie

7-14.36

Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention, et ce, à raison de un deux cent soixantième ($\frac{1}{260}$) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième ($\frac{1}{260}$) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.

Cependant, dans le cas d'une première (1^{re}) année de service d'une personne salariée qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier (1^{er}) alinéa de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

Au cours du mois de juin, la personne salariée peut choisir de convertir aux fins de vacances la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier (1^{er}) alinéa de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que les modalités de la clause 7-7.06 soient respectées.

7-14.37

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon le premier (1^{er}) alinéa de la clause 7-14.36 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service⁽¹⁾.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le premier (1^{er}) alinéa de la clause 7-14.36 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service⁽¹⁾.

Aux fins de l'application de la présente clause, les congés suivants n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause :

- le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06 ou à la clause 7-4.07;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.10 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus à la clause 7-4.21 ou à la clause 7-4.22;
- le congé de paternité prévu à la clause 7-4.24;
- le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.29 ou à la clause 7-4.30;
- le congé sabbatique à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 7-17.00.

7-14.38

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

Utilisation des anciennes banques de jours de congé de maladie

7-14.39

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

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

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

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

augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3}$ %) du salaire durant la deuxième année d'invalidité.

7-14.40

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1^{er} janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1^{er} janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir : en cas de congé parental prévu à l'article 7-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.25. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.25.

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

7-14.41

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

Dispositions diverses

7-14.42

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée à la date de l'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.36 de la convention;
2. après épuisement des jours mentionnés au paragraphe 1. de la présente clause, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.41;
3. après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes 1. et 2. de la présente clause, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

7-14.43

Les invalidités en cours de paiement à la date de l'entrée en vigueur de la convention demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les bénéfices prévus au présent régime d'assurance traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

7-14.44 Preretraite graduelle

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

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

Article 7-15.00 - Congé pour une charge publique

7-15.01

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

7-15.02

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

7-15.03

En cas de défaite, la personne salariée reprend à la fin de son congé sans traitement le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ, sous réserve du chapitre 5.

7-15.04

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

7-15.05

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

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

7-15.06

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

7-15.07

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

7-15.08

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

7-15.09

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

Article 7-16.00 - Congés spéciaux

7-16.01

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;
- c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou d'une ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;

- g) le décès de ses petit-fils ou petite-fille : le jour des funérailles;
- h) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle;
- i) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

Dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause, la personne salariée peut reporter un jour ouvrable pour assister à l'incinération ou à l'inhumation de la défunte ou du défunt si celle-ci a lieu à une date ultérieure.

7-16.02

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

7-16.03

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

7-16.04

La personne salariée appelée à se présenter à titre de jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de jurée, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en sus de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée.

7-16.05

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

7-16.06

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée.

Lorsque le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

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

7-17.01 Objectif du régime

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

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

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

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

7-17.02 Nature du régime

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

7-17.03 Durée du régime

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

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus à la clause 7-17.12, à la clause 7-17.16 ou à la clause 7-17.17.

Néanmoins, le congé doit 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.

7-17.04 Durée du congé

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

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

7-17.05 Conditions d'obtention

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

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

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

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

7-17.06 Retour

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à la convention suivant la période de congé, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège ou d'un autre collège dans le cas prévu à la clause 5-2.13 ou 7-17.14, pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé le tout sous réserve des dispositions de la convention.

7-17.07 Traitement

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

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

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

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

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

Conditions de travail

7-17.08

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.

7-17.09

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

7-17.10 Régime de retraite

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

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

7-17.11 Cessation d'emploi

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

- a) si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-17.07;
- b) si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-17.07. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

Si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année ou les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

Si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-10.00 .

7-17.12 Absence sans traitement

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

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

7-17.13 Mise en disponibilité

Lorsque la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime se poursuit.

7-17.14 Relocalisation ou transfert volontaire

Lorsque la personne salariée mise en disponibilité est relocalisée dans un autre Collège ou lorsque la personne salariée transfère de Collège en vertu de la clause 5-2.13, elle transfère son régime dans son nouveau Collège si ce dernier y consent.

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

7-17.15 Décès

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

7-17.16 Assurance traitement

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

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

- b) L'invalidité survient après la période de congé :

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, la personne salariée encore invalide reçoit une prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier.

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

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne salariée aura droit à sa prestation d'assurance traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée aura droit à la prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier;
- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont assujettis à une cotisation au régime de retraite.

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

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

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

- i) si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);
- ii) si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé sans intérêt et non assujetti à une cotisation au régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

7-17.17 Congé de maternité ou congé d'adoption

Advenant un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06 ou à la clause 7-4.07, ou d'adoption prévu à la clause 7-4.29 ou à la clause 7-4.30 qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondante à la durée maximale prévue de ce congé et le régime est alors prolongé d'autant.

En pareil cas, durant la période de suspension de la participation au régime, les dispositions de l'article 7-4.00 s'appliquent.

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

7-17.18 Disposition particulière

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

Article 7-18.00 - Retraite progressive

7-18.01

Est admissible au programme de retraite progressive la personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :

- a) être une personne salariée régulière à temps complet,

ou

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

- b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;

- c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
- d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège.

7-18.02

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

- a) la durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois;
- b) le nombre d'heures travaillées par semaine ou par année, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi par semaine ou par année selon le cas;
- c) l'aménagement du temps de travail par semaine ou par année.

7-18.03

Le pourcentage du temps travaillé ou l'aménagement du temps de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle (par exemple : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

7-18.04

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

7-18.05

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

7-18.06

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

7-18.07

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

7-18.08

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

7-18.09

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

7-18.10

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

7-18.11

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

Cependant, la personne salariée maintient son statut aux fins des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

7-18.12

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

- la retraite;
- le décès;
- la démission;
- le désistement avec le consentement du Collège;
- la mise à pied;
- le congédiement;
- la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-18.11.

7-18.13

Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts demeurent au dossier de la personne salariée.

7-18.14

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

7-18.15

Sauf stipulations à l'effet contraire, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention concernant la personne salariée à temps partiel.

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes salariées, le Collège fournit à toutes les personnes salariées les possibilités réelles de formation et de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche ou à leur cheminement professionnel au Collège.

À cet effet, le Collège fait profiter les personnes salariées de la politique de formation et de perfectionnement prévue au présent chapitre.

8-1.02

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

8-1.03

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

8-1.04

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

Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local

8-2.01

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

8-2.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée ou à lui faciliter l'accès à d'autres fonctions du personnel de soutien au Collège.

8-2.03

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

8-2.04

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

8-2.05

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

8-2.06

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

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

Ce Comité a pour fonction :

- a) de transmettre au Collège toute recommandation concernant la politique locale de formation et de perfectionnement;
- b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de rendre une décision conformément à la politique locale de formation et de perfectionnement;
- c) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;
- d) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les facilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- e) de recommander au Collège l'organisation de perfectionnement collectif s'adressant à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble du personnel de soutien;
- f) de recommander une répartition des montants prévus à l'article 8-3.00;
- g) de produire un bilan annuel des activités et des sommes dépensées.

8-2.07

Le Comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

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

8-3.01

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement au niveau local, le Collège dispose par année contractuelle, par personne salariée régulière, d'un montant de cent dollars (100 \$)⁽¹⁾. De même, un montant de cent dollars (100 \$)⁽¹⁾ s'ajoute pour chaque équivalent temps complet (ETC) des heures occasionnelles travaillées l'année contractuelle précédente.

8-3.02

Aux fins du présent article, les collèges suivant :

- le Cégep de Sainte-Foy pour le personnel d'accompagnement et d'éducation spécialisée;
- le Cégep de Sainte-Foy pour le personnel d'interprétariat;
- le Cégep de Victoriaville pour le personnel de l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie à Montréal;
- le Cégep du Vieux Montréal pour le personnel d'interprétariat;
- le Champlain Regional College pour le personnel du campus de Lennoxville,

bénéficient par année contractuelle du plus élevé des montants suivants :

- le montant établi en application de la clause 8-3.01,
ou
- un montant de six cent soixante-dix dollars (670,00 \$).

8-3.03

Le solde du montant prévu aux clauses 8-3.01 et 8-3.02 est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

⁽¹⁾ Pour l'année 2005-2006, lire soixante-treize dollars soixante quinze (73,75 \$)

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 de la personne représentante autorisée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

9-1.03

La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention doit soumettre par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables⁽¹⁾ suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut, dans les trente (30) jours ouvrables⁽¹⁾ de la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief à la personne responsable du service des ressources humaines du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

Les délais prévus à la présente clause commencent à courir à compter du jour de la remise par le Collège au Syndicat du texte en français de la convention ou, dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, de la version anglaise de la convention.

9-1.04

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (annexe « 7 ») doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui y sont concernées et le correctif requis.

9-1.05

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. À défaut de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat

⁽¹⁾ Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite.

peut, s'il ne l'a déjà fait, soumettre le grief à l'arbitrage dans les délais prévus à la clause 9-2.01.

9-1.06

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

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

9-1.07

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

9-1.08

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

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01

À la suite du recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure au présent article. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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

9-2.02

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

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

9-2.03

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

9-2.04

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

Toutefois, lorsque les parties locales ont décidé de recourir à la procédure accélérée d'arbitrage pour un grief, celui-ci doit être traité selon la procédure prévue aux clauses 9-3.09 à 9-3.16.

9-2.05

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

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

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

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

9-2.06

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

9-2.07

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

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

9-2.08

Dans le cas d'un tribunal composé d'une ou d'un arbitre et de deux (2) assesseurs ou assesseuses, l'arbitre seul ou avec l'assesseuse ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de rendre des décisions sauf si une assesseuse ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience.

9-2.09

Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention, sont décidés selon les paragraphes suivants :

a) Arbitrage d'un grief d'application ou d'interprétation

À moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseurs ou assesseuses nommés par les parties, par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| - MÉNARD, Jean-Guy, premier arbitre | - LAVERY, Daniel |
| - BEAULIEU, Francine | - LUSSIER, Jean-Pierre |
| - BLOUIN, Rodrigue | - MORENCY, Jean-M. |
| - BOISVERT, Marc | - MORIN, Fernand |
| - BRAULT, Serge | - NADEAU, Denis |
| - CHOQUETTE, Robert | - ROY, Jean-Guy |
| - FERLAND, Gilles | - SEXTON, Jean |
| - FORTIER, François-G. | - TOUSIGNANT, Lyse |
| - FORTIN, Pierre-A. | - TREMBLAY, Denis |
| - FRUMKIN, Harvey | - TRUDEAU, Gilles |
| - GOSSELIN, Ginette | - VILLAGGI, Jean-Pierre |

b) Médiation-arbitrale d'un grief de classification soumis selon les dispositions de l'article 9-4.00

Par une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

(Liste à convenir)

c) Arbitrage d'un grief antérieur de classification ou d'un désaccord selon la clause 6-5.03

Dans le cas d'un grief de classification soumis à l'arbitrage selon une convention collective ou de dispositions constituant des conventions collectives antérieures à la convention et dans le cas d'un désaccord selon la clause 6-5.03, par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

- | | |
|--------------------|--------------------|
| - BHÉRER, Jacques | - GUILBERT, Marcel |
| - BOISVERT, Marc | - TOUSIGNANT, Lyse |
| - CHARLEBOIS, Paul | - TREMBLAY, Denis |
| - FERLAND, Gilles | |

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier les présentes listes d'arbitres ou de médiatrice-arbitres ou médiateur-arbitres.

9-2.10

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

9-2.11

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

9-2.12

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

L'arbitre ou la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles figurant à la clause 9-2.21.

9-2.13

L'arbitre ou la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; elle ou il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

9-2.14

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

- a) en maintenant la décision du Collège;
- b) en réintégrant la personne plaignante avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement

qu'elle a pu gagner ailleurs ou toute indemnité qu'elle a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;

c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

9-2.15

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un simple avis adressé à la même ou au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la personne plaignante portent intérêt au taux prévu au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

9-2.16

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

9-2.17

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

9-2.18

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

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

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'arbitre dépose au Greffe deux (2) copies signées de la sentence.

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

9-2.19

La sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais prévus à la clause 9-2.18.

La sentence doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

9-2.20

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

9-2.21 Conférence préparatoire

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

À la demande de l'une ou l'autre des parties, les parties doivent tenir une conférence préparatoire.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

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

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

9-2.22

À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin, de même que la taxe prévue au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

9-2.23

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

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

9-2.24

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd.

Cependant dans le cas des griefs de congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Dans les cas de décision mitigée, l'arbitre détermine le partage des frais.

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

9-2.25

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

9-2.26

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

9-2.27

Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

9-2.28

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

9-2.29 Griefs antérieurs à la convention

Les griefs soumis à l'arbitrage selon des conventions collectives ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures sont entendus conformément à ces conventions collectives ou à ces dispositions constituant des conventions collectives.

Malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre dont le nom figure à la clause 9-2.09 de la convention.

De plus, les parties peuvent recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

Article 9-3.00 - Autres procédures

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

Les parties nationales constituent un Comité national de règlement des griefs et autres recours découlant de l'application du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27). Ce Comité est composé d'une personne représentante de chaque partie.

Le mandat est le suivant :

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

Médiation préarbitrale

9-3.02

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) selon les modalités qui suivent.

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

9-3.03

Seul un membre du personnel d'encadrement du Collège et une personne salariée désignée par le Syndicat peuvent représenter les parties. Cependant, après l'avoir annoncé à l'avance à l'autre partie, elles peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller sans droit d'intervention.

9-3.04

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

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la Commission des relations du travail.

9-3.05

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

9-3.06

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

9-3.07

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

9-3.08

Les 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.

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

Procédure d'arbitrage accélérée

9-3.09

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

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

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

9-3.10

À titre indicatif, les matières suivantes peuvent être soumises à la procédure d'arbitrage accélérée :

- 3-1.00 - Sécurité syndicale;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;

- 3-3.00 - Libérations syndicales locales;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 3-5.00 ; - Réunion et affichage;
- 4-1.00 - Information;
- 6-2.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement;
- 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon;
- 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation;
- 6-6.00 - Primes;
- 6-10.00 - Argent à récupérer;
- 7-3.00 - Travail supplémentaire;
- 7-5.00 - Jours fériés;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement.

9-3.11

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

9-3.12

Seul un membre du personnel d'encadrement du Collège et une personne salariée désignée par le Syndicat peuvent représenter les parties. Cependant, après l'avoir annoncé à l'avance à l'autre partie, elles peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller sans droit d'intervention.

9-3.13

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

9-3.14

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les personnes salariés visées par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

9-3.15

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

9-3.16

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

Article 9-4.00 - Grief de classification et médiation arbitrale

9-4.01

La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège ne correspond pas à sa classe d'emploi peut soumettre un grief de classification au service des ressources humaines selon la procédure prévue au présent article, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait. Le grief doit faire mention, à titre indicatif, de la classe d'emploi réclamée.

Le grief est accompagné du formulaire convenu entre les parties nationales comportant une description détaillée des tâches principales et habituelles de la personne salariée.

9-4.02

Le Collège procède à l'analyse des tâches de la personne salariée et confirme ou infirme les énoncés figurants au formulaire soumis en vertu de la clause précédente.

À la suite de cette analyse et au plus tard le quinzième (15^e) jour ouvrable suivant la soumission du grief, le Collège communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat. Le cas échéant, le Collège doit identifier ses divergences eu égard aux énoncés figurants au formulaire.

9-4.03

Le Syndicat qui désire soumettre le grief à la médiation arbitrale doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure à l'article 9-2.00. En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief à la première ou au premier arbitre. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

9-4.04

Ni le délai de trente (30) jours prévu la clause 9-4.01, ni l'occurrence d'un fait antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la convention ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours dans les trente (30) jours précédant le dépôt du grief. Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent article à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de dépôt du grief.

Médiation arbitrale

9-4.05

La fixation de la date et du lieu de la séance de médiation arbitrale ainsi que la nomination de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre se font conformément aux dispositions de l'article 9-2.00 avec les adaptations nécessaires.

9-4.06

Le Syndicat fait parvenir à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre, au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la journée de l'audience, une copie du grief, du formulaire prévu à la clause 9-4.01 et de la réponse du Collège prévue à la clause 9-4.02.

9-4.07

Seul un membre du personnel d'encadrement du Collège et une personne salariée désignée par le Syndicat peuvent représenter les parties. Cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, elles peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller sans droit d'intervention.

La personne représentante d'une partie peut interroger les témoins, faire part de ses arguments et déposer de la jurisprudence.

9-4.08

L'audience d'une cause ne peut excéder une (1) journée.

9-4.09

Si aucun règlement n'intervient durant la journée d'audience, les parties disposent alors d'une période de dix (10) jours ouvrables qui suit immédiatement cette journée pour tenter d'en venir à un règlement.

Le cas échéant, les parties transmettent le règlement à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre.

Pouvoirs et responsabilités de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre

9-4.10

Outre les pouvoirs et les responsabilités qui lui sont dévolus à l'article 9-2.00, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et tente d'amener les parties à un règlement.

9-4.11

Si un règlement intervient, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

9-4.12

Si au terme de la période prévue à la clause 9-4.09 aucun règlement n'est intervenu entre les parties, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre rend une décision arbitrale dans les dix (10) jours ouvrables suivants et en fait parvenir une copie aux parties. Elle ou il dépose l'original signé au Greffe.

La sentence arbitrale d'un maximum de cinq (5) pages doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief.

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-2.15.

9-4.13

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre, qui fait droit à un grief de classification selon le présent article, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en médiation arbitrale.

9-4.14

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

9-4.15

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer au plan de classification et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan de classification.

Si la médiatrice-arbitre ou le médiateur-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 la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi à laquelle correspond cette compensation aux fins de l'application de la clause 9-4.16;
2. à défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la convention 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).

9-4.16

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

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

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

Malgré ce qui précède, pour tous les griefs de classification soumis selon le présent article et déposés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception des exemplaires de la convention par les parties locales, le Collège accorde le poste à la personne salariée visée s'il fait droit au grief ou si le grief est maintenu par la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre, et ce, en autant que le Collège décide de maintenir les attributions du poste.

9-4.17 Griefs antérieurs de classification

Les griefs de classification soumis à l'arbitrage selon des conventions collectives ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures sont entendus conformément à ces conventions collectives ou à ces dispositions constituant des conventions collectives.

Malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre de classification dont le nom figure au paragraphe c) de la clause 9-2.09 de la convention.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour soumettre un tel grief à la procédure de médiation arbitrale prévue au présent article.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Publication

10-1.01

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

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

10-1.02

Dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, en plus du texte en français, la partie patronale nationale rend disponible pour distribution aux personnes salariées la version anglaise du texte visé à la clause 10-1.01, et ce, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention par les parties nationales. De plus, vingt (20) exemplaires sont remis au Syndicat et vingt (20) à la FPSES.

10-1.03

Les parties nationales libèrent une (1) personne salariée aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention. Cette libération est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

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

La libération prévue à la présente clause est sans remboursement par le Syndicat.

10-1.04

La partie patronale nationale publie en français et à ses frais le texte conforme de toute lettre d'entente signée par les parties nationales. Cette lettre d'entente est distribuée seulement aux personnes salariées et aux syndicats directement concernés par cette lettre d'entente.

Le cas échéant, dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, la partie patronale nationale s'engage à rendre disponible une version anglaise de cette lettre d'entente aux personnes salariées et aux syndicats directement concernés par cette lettre d'entente.

De plus, dix (10) exemplaires de toute lettre d'entente sont remis à la FPSES.

Article 10-2.00 - Changement technologique

10-2.01

Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel ou leur modification qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

10-2.02

Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Par la suite, le Syndicat bénéficie d'un délai de trente (30) jours pour faire connaître sa position au Collège au CRT.

10-2.03

Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) la date prévisible de mise en place des changements;
- d) le perfectionnement envisagé.

10-2.04

Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-2.02, il doit en aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments mentionnés à la clause 10-2.03; il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après la transmission de l'avis.

10-2.05

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

Article 10-3.00 - Transmission des avis écrits

10-3.01

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

Article 10-4.00 - Annexes

10-4.01

Les annexes font partie intégrante de la convention.

Article 10-5.00 - Durée de la convention

10-5.01

En conformité avec la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43), la convention collective 2000-2002 et ses modifications est renouvelée et entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Toutefois, en application de la Loi, les dispositions qui modifient la convention collective 2000-2002 renouvelée entrent en vigueur :

- le 16 décembre 2005, pour les dispositions de l'annexe 1 de la Loi, sauf celles relatives aux droits parentaux qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006;
- le 1^{er} février 2006, pour les stipulations découlant de l'entente de principe intervenue entre la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) le 15 décembre 2005.

Ces dispositions et stipulations lient les parties et ont effet jusqu'au 31 mars 2010. Elles demeurent en vigueur jusqu'à leur renouvellement.

Elles n'ont aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

ANNEXE « 1 »

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Dispositions générales

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

2. Allocations

Les allocations prévues ci-après sont payées par le Collège d'origine sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants autorisés dans les trente (30) jours.

3. Absence pour déménagement et remboursement de certains frais

Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine;
- b) sans perte de droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

4. Frais de déménagement

Le Collège d'origine assume, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

Le Collège d'origine ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

5. Frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

6. Compensation pour les dépenses concomitantes

Le Collège d'origine paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée mariée ou unie civilement déplacée, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que cette personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne salariée mariée ou unie civilement déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

7. Rupture de bail

Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège d'origine dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une indemnité à titre de compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège d'origine.

8. Vente ou achat de maison

a) Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce, immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier.

- b) Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximum de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

9. Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

- les taxes municipales et scolaires;
- l'intérêt sur l'hypothèque;
- le coût de la prime d'assurances.

10. Frais de séjour

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais de séjour pour la personne salariée, sa conjointe ou son conjoint et ses personnes à charge, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

11. Frais de transport

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Collège d'origine et que la conjointe ou le conjoint et les personnes à charge de la personne salariée mariée ou unie civilement ne soient pas relocalisés immédiatement, le Collège d'origine assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une (1) fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

12. Frais de loyer

Lorsque la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le Collège d'origine lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège d'origine rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

ANNEXE « 2 »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

CLASSE : Technicienne ou technicien en audiovisuel

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,10	15,40	15,71	16,02	16,34
2	15,72	16,03	16,35	16,68	17,01
3	16,24	16,56	16,89	17,23	17,57
4	16,83	17,17	17,51	17,86	18,22
5	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
6	18,06	18,42	18,79	19,17	19,55
7	18,69	19,06	19,44	19,83	20,23
8	19,41	19,80	20,20	20,60	21,01
9	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
10	20,90	21,32	21,75	22,19	22,63
11	21,63	22,06	22,50	22,95	23,41
12	22,44	22,89	23,35	23,82	24,30

CLASSES : Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en information

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,35	15,66	15,97	16,29	16,62
2	15,97	16,29	16,62	16,95	17,29
3	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
4	17,12	17,46	17,81	18,17	18,53
5	17,73	18,08	18,44	18,81	19,19
6	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88
7	18,99	19,37	19,76	20,16	20,56
8	19,74	20,13	20,53	20,94	21,36
9	20,49	20,90	21,32	21,75	22,19
10	21,26	21,69	22,12	22,56	23,01
11	22,00	22,44	22,89	23,35	23,82
12	22,82	23,28	23,75	24,23	24,71

**CLASSES : Technicienne ou technicien en administration
Technicienne ou technicien en arts graphiques**

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,38	15,69	16,00	16,32	16,65
2	15,89	16,21	16,53	16,86	17,20
3	16,55	16,88	17,22	17,56	17,91
4	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
5	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
6	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
7	19,19	19,57	19,96	20,36	20,77
8	19,89	20,29	20,70	21,11	21,53
9	20,63	21,04	21,46	21,89	22,33
10	21,40	21,83	22,27	22,72	23,17
11	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
12	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97

**CLASSES : Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
Technicienne ou technicien en travail social
Technicienne ou technicien en travaux pratiques**

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
2	17,14	17,48	17,83	18,19	18,55
3	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
4	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
5	18,81	19,19	19,57	19,96	20,36
6	19,36	19,75	20,15	20,55	20,96
7	19,97	20,37	20,78	21,20	21,62
8	20,59	21,00	21,42	21,85	22,29
9	21,24	21,66	22,09	22,53	22,98
10	21,88	22,32	22,77	23,23	23,69
11	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43
12	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18

CLASSE : Technicienne ou technicien en loisirs

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	17,24	17,58	17,93	18,29	18,66
2	17,76	18,12	18,48	18,85	19,23
3	18,32	18,69	19,06	19,44	19,83
4	18,89	19,27	19,66	20,05	20,45
5	19,50	19,89	20,29	20,70	21,11
6	20,07	20,47	20,88	21,30	21,73
7	20,71	21,12	21,54	21,97	22,41
8	21,36	21,79	22,23	22,67	23,12
9	22,02	22,46	22,91	23,37	23,84
10	22,68	23,13	23,59	24,06	24,54
11	23,41	23,88	24,36	24,85	25,35
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

CLASSE : Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	21,24	21,66	22,09	22,53	22,98
2	21,88	22,32	22,77	23,23	23,69
3	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43
4	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18

CLASSE : Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,72	16,03	16,35	16,68	17,01
2	16,18	16,50	16,83	17,17	17,51
3	16,70	17,03	17,37	17,72	18,07
4	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
5	17,88	18,24	18,60	18,97	19,35
6	18,42	18,79	19,17	19,55	19,94
7	19,04	19,42	19,81	20,21	20,61
8	19,68	20,07	20,47	20,88	21,30
9	20,35	20,76	21,18	21,60	22,03
10	20,47	20,88	21,30	21,73	22,16
11	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81

**CLASSES : Hygiéniste dentaire
Technicienne ou technicien en informatique**

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	17,39	17,74	18,09	18,45	18,82
2	17,98	18,34	18,71	19,08	19,46
3	18,53	18,90	19,28	19,67	20,06
4	19,18	19,56	19,95	20,35	20,76
5	19,79	20,19	20,59	21,00	21,42
6	20,42	20,83	21,25	21,68	22,11
7	21,08	21,50	21,93	22,37	22,82
8	21,79	22,23	22,67	23,12	23,58
9	22,51	22,96	23,42	23,89	24,37
10	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14
11	23,99	24,47	24,96	25,46	25,97
12	24,78	25,28	25,79	26,31	26,84

CLASSE : Technicienne ou technicien au banc d'essai

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	19,87	20,27	20,68	21,09	21,51
2	20,47	20,88	21,30	21,73	22,16
3	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
4	21,71	22,14	22,58	23,03	23,49
5	22,36	22,81	23,27	23,74	24,21
6	23,02	23,48	23,95	24,43	24,92
7	23,73	24,20	24,68	25,17	25,67
8	24,43	24,92	25,42	25,93	26,45
9	25,16	25,66	26,17	26,69	27,22
10	25,92	26,44	26,97	27,51	28,06

CLASSE : Technicienne ou technicien en informatique, classe principale

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	20,80	21,22	21,64	22,07	22,51
2	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29
3	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
4	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89
5	23,77	24,25	24,74	25,23	25,73
6	24,56	25,05	25,55	26,06	26,58
7	25,48	25,99	26,51	27,04	27,58
8	26,37	26,90	27,44	27,99	28,55
9	27,30	27,85	28,41	28,98	29,56

CLASSE : Interprète

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	17,89	18,25	18,62	18,99	19,37
2	18,50	18,87	19,25	19,64	20,03
3	19,08	19,46	19,85	20,25	20,66
4	19,73	20,12	20,52	20,93	21,35
5	20,37	20,78	21,20	21,62	22,05
6	21,01	21,43	21,86	22,30	22,75
7	21,71	22,14	22,58	23,03	23,49
8	22,43	22,88	23,34	23,81	24,29
9	23,16	23,62	24,09	24,57	25,06
10	23,91	24,39	24,88	25,38	25,89
11	24,69	25,18	25,68	26,19	26,71
12	25,50	26,01	26,53	27,06	27,60

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe II

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,47	14,76	15,06	15,36	15,67
2	14,82	15,12	15,42	15,73	16,04
3	15,16	15,46	15,77	16,09	16,41
4	15,52	15,83	16,15	16,47	16,80

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe I

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,30	15,61	15,92	16,24	16,56
2	15,82	16,14	16,46	16,79	17,13
3	16,34	16,67	17,00	17,34	17,69
4	16,91	17,25	17,60	17,95	18,31
5	17,49	17,84	18,20	18,56	18,93

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe principale

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
2	18,33	18,70	19,07	19,45	19,84
3	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
4	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
5	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
6	20,72	21,13	21,55	21,98	22,42

CLASSE : Animatrice ou animateur sportif et de natation

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,16	14,44	14,73	15,02	15,32

CLASSE : Appariteure ou appariteur

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
2	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
3	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
4	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
5	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91

CLASSE : Auxiliaire de bureau

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe II

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
2	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
3	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
4	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe I

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,51	15,82	16,14	16,46	16,79
2	16,05	16,37	16,70	17,03	17,37
3	16,59	16,92	17,26	17,61	17,96
4	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
5	17,70	18,05	18,41	18,78	19,16

CLASSE : Monitrice ou moniteur d'activités sportives

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,32	15,63	15,94	16,26	16,59
2	15,77	16,09	16,41	16,74	17,07
3	16,24	16,56	16,89	17,23	17,57
4	16,74	17,07	17,41	17,76	18,12
5	17,22	17,56	17,91	18,27	18,64
6	17,74	18,09	18,45	18,82	19,20
7	18,29	18,66	19,03	19,41	19,80
8	18,83	19,21	19,59	19,98	20,38
9	19,38	19,77	20,17	20,57	20,98
10	19,98	20,38	20,79	21,21	21,63
11	20,57	20,98	21,40	21,83	22,27

CLASSE : Monitrice ou moniteur de camp de jour

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,16	14,44	14,73	15,02	15,32

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
2	14,73	15,02	15,32	15,63	15,94
3	15,25	15,56	15,87	16,19	16,51
4	15,77	16,09	16,41	16,74	17,07
5	16,29	16,62	16,95	17,29	17,64
6	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
7	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
2	17,16	17,50	17,85	18,21	18,57
3	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
4	18,25	18,62	18,99	19,37	19,76
5	18,84	19,22	19,60	19,99	20,39

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,81	16,13	16,45	16,78	17,12
2	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
3	16,97	17,31	17,66	18,01	18,37
4	17,62	17,97	18,33	18,70	19,07
5	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
6	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49

CLASSE : Projectionniste

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	18,48	18,85	19,23	19,61	20,00

CLASSE : Secrétaire, classe II

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,46	14,75	15,05	15,35	15,66
2	14,89	15,19	15,49	15,80	16,12
3	15,31	15,62	15,93	16,25	16,58
4	15,80	16,12	16,44	16,77	17,11
5	16,25	16,58	16,91	17,25	17,60
6	16,72	17,05	17,39	17,74	18,09

CLASSE : Secrétaire, classe I

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	16,77	17,11	17,45	17,80	18,16
2	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
3	17,82	18,18	18,54	18,91	19,29
4	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88

CLASSE : Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,46	14,75	15,05	15,35	15,66
2	14,89	15,19	15,49	15,80	16,12
3	15,31	15,62	15,93	16,25	16,58
4	15,80	16,12	16,44	16,77	17,11
5	16,25	16,58	16,91	17,25	17,60
6	16,72	17,05	17,39	17,74	18,09

TAUX DES CLASSES D'EMPLOI ABOLIES OU INTÉGRÉES

Les classes d'emploi suivantes ne font plus partie du plan de classification :

- Magasinière ou magasinier, classe principale
- Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale
- Secrétaire de direction

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées qui ont été reclassées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe principale

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
2	18,31	18,68	19,05	19,43	19,82
3	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
4	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
5	20,17	20,57	20,98	21,40	21,83
6	20,85	21,27	21,70	22,13	22,57
7	21,55	21,98	22,42	22,87	23,33

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49
2	19,58	19,97	20,37	20,78	21,20
3	20,26	20,67	21,08	21,50	21,93
4	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
5	21,62	22,05	22,49	22,94	23,40
6	22,35	22,80	23,26	23,73	24,20
7	23,11	23,57	24,04	24,52	25,01

CLASSE : Secrétaire de direction

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,33	15,64	15,95	16,27	16,60
2	15,83	16,15	16,47	16,80	17,14
3	16,35	16,68	17,01	17,35	17,70
4	16,94	17,28	17,63	17,98	18,34
5	17,53	17,88	18,24	18,60	18,97

La classe d'emploi suivante ne fait plus partie du plan de classification :

- Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

À l'entrée en vigueur de la convention, la personne salariée qui détient un poste de cette classe d'emploi conserve son traitement évolutif tant et aussi longtemps qu'elle détient ce poste.

CLASSE : Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	15,46	15,77	16,09	16,41	16,74
2	16,09	16,41	16,74	17,07	17,41
3	16,76	17,10	17,44	17,79	18,15
4	17,46	17,81	18,17	18,53	18,90
5	18,16	18,52	18,89	19,27	19,66
6	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48

ANNEXE « 3 »

TAUX DE TRAITEMENT

CLASSES	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
Aide de métiers	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
Aide domestique	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89
Aide générale ou aide général de cuisine	14,81	15,11	15,41	15,72	16,03
Chef électricienne ou chef électricien	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
Concierge de résidence	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
Cuisinière ou cuisinier, classe I	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Cuisinière ou cuisinier, classe II	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
Cuisinière ou cuisinier, classe III	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
Ébéniste	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Électricienne ou électricien	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Jardinière ou jardinier	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
Manœuvre	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Menuisière ou menuisier	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Peintre	17,58	17,93	18,29	18,66	19,03
Tuyauteuse ou tuyauteur	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45

CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes

Classes	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
I	22,77	23,23	23,69	24,16	24,64
II	21,70	22,13	22,57	23,02	23,48
III	21,70	22,13	22,57	23,02	23,48
IV	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38
V	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38
VI	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38
VII	19,76	20,16	20,56	20,97	21,39
VIII	19,76	20,16	20,56	20,97	21,39
IX	19,76	20,16	20,56	20,97	21,39
X	18,86	19,24	19,62	20,01	20,41
XI	18,86	19,24	19,62	20,01	20,41
XII	18,86	19,24	19,62	20,01	20,41
XIII	17,94	18,30	18,67	19,04	19,42
XIV	17,53	17,88	18,24	18,60	18,97
XV	17,53	17,88	18,24	18,60	18,97
XVI	16,73	17,06	17,40	17,75	18,11
XVII	16,73	17,06	17,40	17,75	18,11
XVIII	16,33	16,66	16,99	17,33	17,68
XIX	16,33	16,66	16,99	17,33	17,68
XX ⁽¹⁾	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91

⁽¹⁾ Réserve aux aides mécaniciennes et aux aides mécaniciens

CLASSE : Préposée ou préposé à la sécurité

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
2	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
3	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
4	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
5	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91

ANNEXE « 4 »

TAUX DE TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE ÉLÈVE

Le taux de traitement de la personne salariée élève est déterminé selon la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante :

- CLASSES :**
- Hygiéniste dentaire**
 - Interprète**
 - Technicienne ou technicien au banc d'essai**
 - Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique**
 - Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique**
 - Technicienne ou technicien en administration**
 - Technicienne ou technicien en arts graphiques**
 - Technicienne ou technicien en audiovisuel**
 - Technicienne ou technicien en documentation**
 - Technicienne ou technicien en électronique**
 - Technicienne ou technicien en fabrication mécanique**
 - Technicienne ou technicien en information**
 - Technicienne ou technicien en informatique**
 - Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**
 - Technicienne ou technicien en loisirs**
 - Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment**
 - Technicienne ou technicien en travail social**
 - Technicienne ou technicien en travaux pratiques**

Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
15,10	15,40	15,71	16,02	16,34

CLASSES : **Appariteure ou appariteur**
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
Opératrice ou opérateur en informatique
Projectionniste

Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
14,16	14,44	14,73	15,02	15,32

CLASSES : **Agente ou agent de bureau, classe II**
Agente ou agent de bureau, classe I
Agente ou agent de bureau, classe principale
Animatrice ou animateur sportif et de natation
Auxiliaire de bureau
Magasinière ou magasinier, classe II
Magasinière ou magasinier, classe I
Monitrice ou moniteur de camp de jour
Secrétaire, classe II
Secrétaire, classe I
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
14,16	14,44	14,73	15,02	15,32

CLASSE : **Monitrice ou moniteur d'activités sportives⁽¹⁾**

Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
15,32	15,63	15,94	16,26	16,59

⁽¹⁾ Les parties nationales conviennent que le taux de traitement de cette classe d'emploi ne peut servir de référence aux fins de déterminer le taux de traitement d'une classe d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire.

CLASSES :

- Aide de métiers
- Aide domestique
- Aide générale ou aide général de cuisine
- Chef électricienne ou chef électricien
- Concierge de résidence
- Conductrice ou conducteur de véhicules légers
- Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
- Cuisinière ou cuisinier, classe III
- Cuisinière ou cuisinier, classe II
- Cuisinière ou cuisinier, classe I
- Ébéniste
- Électricienne ou électricien
- Jardinière ou jardinier
- Manœuvre
- Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (classes I à XX)
- Mécanicienne ou mécanicien d'entretien
- Menuisière ou menuisier
- Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien
- Peintre
- Préposée ou préposé à la sécurité
- Tuyauteuse ou tuyauteur

Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
14,58	14,87	15,17	15,47	15,78

ANNEXE « 5 »

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

Formulaire d'adhésion syndicale
(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom :

Adresse :

Téléphone : _____

Date de naissance : _____

En conformité avec l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention, je, soussignée ou soussigné, donne mon adhésion au :

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions, ainsi qu'à payer la contribution mensuelle fixée par le Syndicat.

Signature de la personne salariée :

Signature de la ou du témoin :

Date :

ANNEXE « 6 »

**LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU
ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET
DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGÉPS DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	Chicoutimi, Jonquière
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourchemin
CHAMPLAIN (ST. LAWRENCE)	Région de Québec**

CHICOUTIMI	Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Jonquière
DAWSON	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
JONQUIÈRE	Alma, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jérôme
MAISONNEUVE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu

MARIE-VICTORIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency
MATANE	-
MONTMORENCY	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme
OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Société d'informatique Bourgchemin
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Champlain (Saint-Lambert), Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Vieux Montréal
SAINT-JÉRÔME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)

SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE BOURGCHEMIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, Gérald-Godin, John Abbott
VANIER	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
ÉTABLISSEMENT situé à cinquante (50) kilomètres ou moins du Collège	Zone du collège auquel est rattaché l'établissement
ÉTABLISSEMENT situé à plus de cinquante (50) kilomètres du Collège	Ensemble des collèges ou établissements situés à cinquante (50) kilomètres et moins de l'établissement où la personne salariée travaille au moment de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité

*Île de Montréal :

Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau,
Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin,
John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin,
Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal

**Région de Québec :

Les collèges Champlain (St. Lawrence),
François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou,
Sainte-Foy

ANNEXE « 7 »

FORMULAIRE DE GRIEF

AVIS DE GRIEF
(sans préjudice)

Personnel de soutien

Grief no : _____

Nom du Syndicat : _____

(CSQ)

Date de soumission du grief au
Collège : _____

Personne(s) salariée(s) visée(s) :
 toutes les personnes salariées
ou _____

identification

Nom du Collège : _____
Adresse :

Type de grief :
• classification
• interprétation

Article(s) visé(s)
(à titre indicatif) :

Bref exposé du grief :

Nature de la réclamation :

Signature de la personne représentante
syndicale :

(Nom) (titre)

Signature de la personne salariée
(s'il y a lieu)

ANNEXE « 8 »

TÉLÉTRAVAIL

Le CPNC et la FPSES, au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges (FPSES-CSQ), conviennent de la formation d'un Comité national ayant pour mandat d'étudier la problématique relative au télétravail.

Ce Comité national débute ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention.

Aux fins de réaliser le mandat du présent Comité, la partie syndicale nationale bénéficie de la libération de deux (2) personnes salariées membres de la FPSES lors des rencontres entre les parties nationales.

Ces libérations ne peuvent excéder dix (10) jours par année.

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

ANNEXE « 9 »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'ARBITRAGE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des ententes nationales, les parties négociantes conviennent de former un Comité composé de personnes représentantes de la CSQ et de la FPSES, au nom des syndicats du personnel de soutien des collègues (FPSES-CSQ) et du CPNC.

Les travaux du Comité visent à améliorer le fonctionnement du système d'arbitrage en considérant notamment les points suivants :

- conférence préparatoire;
- règles de fixation des jours d'audition;
- mécanismes d'arbitrage accéléré;
- cause-type;
- ordre prioritaire des griefs;
- rapports annuels de la première arbitre ou du premier arbitre du tribunal d'arbitrage.

Dans les six (6) mois de sa formation, le Comité transmet aux parties négociantes son rapport et, s'il y a lieu, les recommandations susceptibles de maximiser l'efficacité des mécanismes d'arbitrage des griefs.

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

ANNEXE « 10 »

INTÉGRATION DES PERSONNES NOUVELLEMENT SALARIÉES

À compter de la date où une première accréditation est émise ou de la date à laquelle une personne salariée non syndiquée devient couverte par la convention pour la première fois, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent. Toutefois, pour les personnes salariées qui exercent des fonctions non prévues au plan de classification, leur traitement est maintenu, et ce, jusqu'à la création de la nouvelle classe d'emploi.

Dans les trente (30) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales conviennent de la date à laquelle les informations relatives aux personnes salariées visées et prévues à la clause 4-1.01 seront transmises au Syndicat.

En outre, dans les soixante (60) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales discutent des problèmes particuliers d'application de la convention à ce nouveau groupe de personnes salariées.

Les rencontres des parties nationales se font dans le cadre des modalités prévues à l'article 2-2.00 de la convention.

ANNEXE « 11 »

CATÉGORIES DES CLASSES D'EMPLOI AUX FINS DE L'AFFECTATION DE LA PERSONNE SALARIÉE MISE EN DISPONIBILITÉ

- CATÉGORIE A :**
- Appariteure ou appariteur
 - Hygiéniste dentaire
 - 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
 - Technicienne ou technicien au banc d'essai
 - Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique
 - Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique
 - Technicienne ou technicien en arts graphiques
 - Technicienne ou technicien en audiovisuel
 - Technicienne ou technicien en documentation
 - Technicienne ou technicien en électronique
 - Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
 - Technicienne ou technicien en informatique
 - Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
 - Technicienne ou technicien en loisirs
 - Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
 - Technicienne ou technicien en travail social
 - Technicienne ou technicien en travaux pratiques
- CATÉGORIE B :**
- Agente ou agent de bureau, classe II
 - Agente ou agent de bureau, classe I
 - Agente ou agent de bureau, classe principale
 - Auxiliaire de bureau
 - Magasinière ou magasinier, classe II
 - Magasinière ou magasinier, classe I
 - Secrétaire, classe II
 - Secrétaire, classe I
 - Technicienne ou technicien en administration
 - Technicienne ou technicien en information

- CATÉGORIE C :**
- Aide de métiers
 - Aide domestique
 - Aide générale ou aide général de cuisine
 - Chef électricienne ou chef électricien
 - Concierge de résidence
 - Conductrice ou conducteur de véhicules légers
 - Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
 - Cuisinière ou cuisinier, classe III
 - Cuisinière ou cuisinier, classe II
 - Cuisinière ou cuisinier, classe I
 - Ébéniste
 - Électricienne ou électricien
 - Jardinière ou jardinier
 - Mancœuvre
 - Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes
 - Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (Millwright)
 - Menuisière ou menuisier
 - Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien
 - Peintre
 - Préposée ou préposé à la sécurité
 - Tuyauteuse ou tuyauteur
- CATÉGORIE D :**
- Animatrice ou animateur sportif ou de natation
 - Monitrice ou moniteur d'activités sportives
 - Monitrice ou moniteur de camp de jour
 - Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur
- CATÉGORIE E :**
- Interprète

ANNEXE « 12 »

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX INTERPRÈTES DES COLLÈGES DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL

1. La présente annexe modifie certaines stipulations prévues dans la convention lorsqu'elle s'applique aux interprètes visés par les accréditations émises en faveur du Syndicat des interprètes du Collège de Sainte-Foy et en faveur du Syndicat des interprètes professionnels (Cégep du Vieux-Montréal)

2. L'article 5-1.00 est modifié en remplaçant la clause 5-1.15 par la suivante :

5-1.15 Remplacement d'une durée prévisible d'une (1) session et plus ou projet spécifique

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible d'une (1) session et plus ou d'engager une personne salariée sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.09 en favorisant l'augmentation du nombre d'heures de travail pour la personne salariée régulière à temps partiel. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste,

ou

- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. du présent paragraphe à l'exception des personnes salariées occupant des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une (1) session ou plus. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

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

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

1. la personne salariée régulière (y compris la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail en autant que son horaire existant le permet);
2. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage.

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

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

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

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

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

3. L'article 5-9.00 est remplacé par le suivant :

5-9.01

Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités.

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

5-9.02

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

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

5-9.03

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

5-9.04

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

5-9.05

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

5-9.06

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

5-9.07

La personne salariée qui désire effectuer des tâches d'interprétariat occasionnelles ou des tâches prévisibles de remplacement de plus de deux (2) semaines pendant la période de mise à pied temporaire en informe par écrit le Collège avant son départ. Le Collège offre alors aux personnes salariées concernées d'effectuer ces tâches selon l'ordre d'ancienneté pourvu qu'elles répondent aux qualifications et exigences requises par le Collège.

Si la personne salariée refuse une offre, le Collège n'est pas tenu de lui en faire une autre durant la période concernée.

5-9.08

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

4. L'article 6-6.00 est modifié en ajoutant la clause 6-6.06 suivante :

6-6.06 Prime d'horaire brisé

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

Montant jusqu'au 2006-03-31	Montant 2006-04-01 au 2007-03-31	Montant 2007-04-01 au 2008-03-31	Montant 2008-04-01 au 2009-03-31	Montant à compter du 2009-04-01
3,22 \$ / jour	3,28 \$ / jour	3,35 \$ / jour	3,42 \$ / jour	3,49 \$ / jour

5. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

Article 7-2.00 - Horaires de travail

7-2.01

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

7-2.02

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. Les horaires sont établis pour chaque session. Le Collège détermine l'horaire de tout poste vacant ou nouvellement créé.

7-2.03

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

- a) la plage horaire maximale de tous les horaires individuels est de 7 h 30 à 23 h; la détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée varie d'une journée à l'autre;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité dont un maximum de sept (7) heures d'interprétariat en classe; de façon exceptionnelle, un horaire individuel peut comprendre onze (11) heures de disponibilité;

- c) pour tout personnel à temps complet, un maximum de vingt-sept (27) heures d'interprétariat peut être exigé par semaine de travail. Cependant, sur une base annuelle, le Collège ne peut exiger une moyenne hebdomadaire supérieure à vingt-quatre (24) heures d'interprétariat en classe. Aux fins de déterminer cette moyenne, le Collège n'utilise que le nombre d'heures d'interprétariat en classe à l'horaire en vigueur la vingt et unième (21^e) journée de chaque session.

En outre des dispositions prévues à l'alinéa précédent, un minimum de cinq (5) heures par semaine régulière de travail est consacré aux activités complémentaires à l'interprétariat et prévues au plan de classification;

- d) des qualifications et exigences requises par le service à rendre à l'élève sourd ou malentendant;
- e) le temps de déplacement fait partie de l'horaire de travail et est considéré comme du temps de travail au sens de l'article 7-1.01;
- f) sous réserve des dispositions prévues au paragraphe d) de la présente clause, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle, le Collège comble à trente-cinq (35) heures la semaine régulière de travail de la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même, en cours de session, en autant que l'horaire de la personne salariée le permet;
- g) le Collège précise sur l'horaire de travail la date de début de la disponibilité et le cas échéant de prise d'effet de la mise à pied temporaire.

7-2.04

Le Collège peut fixer un horaire brisé pour un maximum de deux (2) jours par semaine.

Toutefois, avec l'accord de la personne salariée concernée, le Collège peut fixer un horaire brisé pour plus de deux (2) jours par semaine.

7-2.05

Le Collège peut, au cours des vingt (20) premiers jours de classe de chaque session, modifier l'horaire individuel de l'interprète.

Après cette période, un cadre horaire individuel de trente-cinq (35) heures est déterminé pour chaque interprète à temps complet, comprenant les heures d'interprétariat ainsi que les heures d'activités complémentaires.

Par la suite, ce cadre horaire ne peut être modifié que par entente entre le Collège et la personne salariée concernée, sauf s'il s'agit de modifications ponctuelles.

7-2.06

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne salariée est tenue d'accepter toute tâche d'interprétariat se situant à l'intérieur du cadre horaire de travail déterminé à la clause 7-2.05.

7-2.07

Les parties peuvent convenir par entente locale :

- a) de modalités de calcul du temps de déplacement et de sa déduction dans la semaine normale de travail;
- b) de modalités de distribution des horaires de travail entre les personnes salariées.

7-2.08

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

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

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

- 6. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes.

ANNEXE « 13 »

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS SPORTIFS OU DE NATATION, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

1-1.21 – Personne salariée à temps partiel

Personne salariée dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle est égal ou inférieur au nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi ci-haut mentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

6-6.02 – Prime de soir

La personne salariée qui travaille entre 18 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,60 \$ / h	0,61 \$ / h	0,62 \$ / h	0,63 \$ / h	0,64 \$ / h

3. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

7-2.01

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

7-2.02

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins cinq (5) jours à l'avance.

7-2.03

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

7-2.04

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle ou à une personne salariée-élève, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la personne salariée à temps partiel visé à la clause 1-1.21 qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la personne salariée le permet.

7-2.05

Aux fins d'application de l'article 7-2.00, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du centre sportif.

4. L'article 7-9.00 – Costumes et uniformes, est remplacé par le suivant :

Article 7-9.00 – Costumes et uniformes

7-9.01

Le Collège verse annuellement à la personne salariée visée à la clause 1-1.21 une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les taux suivants :

Montant jusqu'au	Montant 2006-04-01 au	Montant 2007-04-01 au	Montant 2008-04-01 au	Montant à compter du
2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
115 \$ / an	117 \$ / an	119 \$ / an	121 \$ / an	123 \$ / an

5. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes et aux quanta des heures de travail.

ANNEXE « 14 »

TRAVAIL À FORFAIT

Le CPNC et la FPSES, au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges (FPSES-CSQ), conviennent de la formation d'un Comité national ayant pour mandat d'étudier la question relative au travail à forfait et la problématique du travail effectué par des personnes hors de l'accréditation.

Ce Comité national débute ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et peut faire des recommandations aux parties nationales, s'il y a lieu.

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

ANNEXE « 15 »

**CRÉATION DE POSTES AVEC MISE À PIED TEMPORAIRE DANS DES SECTEURS
AUTRES QUE CEUX VISÉS À LA CLAUSE 5-9.02**

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

Dans le cadre du CRT, les parties procèdent au plus tard le 1^{er} juin de chaque année à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes.

Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à créer, le cas échéant. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

Dans le cadre de cette opération, une fois par année, le Collège peut décider de créer des postes avec mise à pied temporaire dans les secteurs autres que ceux prévus à la clause 5-9.02. En dehors de l'opération mentionnée précédemment, le Collège ne pourra procéder à la création de postes avec mise à pied temporaire à l'extérieur des secteurs prévus à la clause 5-9.02 qu'après entente avec le Syndicat.

Par ailleurs, les postes actuels (à la date de la signature de la convention) qui deviendraient vacants ne peuvent être convertis en postes avec mise à pied temporaire qu'après entente avec le Syndicat.

Tous les nouveaux postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire sont régis par l'article 5-9.00.

En tout temps, le nombre de postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire ne peut excéder cinq pour cent (5 %) du nombre de postes à temps complet et à temps partiel couverts par l'accréditation à la date de la signature de la convention. Ce pourcentage ne comprend pas les postes avec mise à pied temporaire créés en vertu des ententes déjà existantes entre les parties.

ANNEXE « 16 »

**PLAN DE CLASSIFICATION⁽¹⁾ DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

Édition 2000 et tous les amendements ultérieurs

La liste des classes d'emploi existant dans la convention du personnel de soutien des collèges CSQ.

C-506	Agente ou agent de bureau, classe II
C-505	Agente ou agent de bureau, classe I
C-503	Agente ou agent de bureau, classe principale
C-911	Aide de métiers
C-902	Aide domestique
C-903	Aide générale ou aide général de cuisine
C-432	Animatrice ou animateur sportif et de natation
C-701	Appariteure ou appariteur
C-601	Auxiliaire de bureau
C-704	Chef électricienne ou chef électricien
C-905	Concierge de résidence
C-925	Conductrice ou conducteur de véhicules légers
C-926	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
C-917	Cuisinière ou cuisinier, classe III
C-916	Cuisinière ou cuisinier, classe II
C-915	Cuisinière ou cuisinier, classe I
C-716	Ébéniste
C-702	Électricienne ou électricien
C-417	Hygiéniste dentaire
C-421	Interprète
C-907	Jardinière ou jardinier
C-621	Magasinière ou magasinier, classe II
C-620	Magasinière ou magasinier, classe I
C-934	Manœuvre
C-719	Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (Millwright)
C-726 à 745	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes
C-707	Menuisière ou menuisier
C-431	Monitrice ou moniteur d'activités sportives
C-430	Monitrice ou moniteur de camp de jour
C-703	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
C-700	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
C-755	Opératrice ou opérateur en informatique

⁽¹⁾ Le contenu du plan de classification, document émanant de la partie patronale nationale, figure dans un document distinct.

C-708	Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien
C-709	Peintre
C-908	Préposée ou préposé à la sécurité
C-718	Projectionniste
C-604	Secrétaire, classe II
C-606	Secrétaire, classe I
C-753	Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur
C-405	Technicienne ou technicien en administration
C-409	Technicienne ou technicien en arts graphiques
C-406	Technicienne ou technicien en audiovisuel
C-419	Technicienne ou technicien au banc d'essai
C-840	Technicienne brevetée ou technicien breveté de l'entretien aéronautique
C-830	Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique
C-401	Technicienne ou technicien en documentation
C-411	Technicienne ou technicien en électronique
C-416	Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
C-414	Technicienne ou technicien en information
C-403	Technicienne ou technicien en informatique
C-402	Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
C-407	Technicienne ou technicien en loisirs
C-413	Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
C-418	Technicienne ou technicien en travail social
C-404	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
C-706	Tuyauteuse ou tuyauteur

ANNEXE « 17 »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE « 18 »

DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications au RQAP, à la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23) ou à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties nationales se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE « 19 »

**LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES
ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT
DÉTERMINÉES OU APPROUVÉES PAR LE GOUVERNEMENT**

Agence des partenariats public-privé du Québec
Agence métropolitaine de transport
Autorité des marchés financiers
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centres d'aide juridique
Commission de la capitale nationale
Commission de la construction du Québec
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conseil des services essentiels
Corporation d'hébergement du Québec
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de la recherche en santé du Québec
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
Héma-Québec
Institut national de la santé publique
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Office Québec-Amériques pour la jeunesse
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Régie des installations olympiques
Société de développement des entreprises culturelles
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec

Société des loteries du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société immobilière du Québec
Société Innovatech Régions Ressources
Société Innovatech Québec et Chaudières Appalaches
Société Innovatech du sud du Québec
Société québécoise d'assainissement des eaux
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage

ANNEXE « 20 »

LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LES RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la *Loi sur le régime de retraite des enseignants* (RRE) et à la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires* (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la *Loi sur le régime de retraite de certains enseignants* (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

2A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union; ou,
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union; ou,
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

2B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

2C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années, et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3^e année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24^e mois d'exonération est présumé invalide une 3^e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

2D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

3A. Taux de cotisation des participantes et participants

À compter du 1^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

3B. Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans.

3C. Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4^e alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 \$ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC – 3 %.

La revalorisation prévue au 1^{er} alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'annexe 1.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RREGOP depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

3D. Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

3E. Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1^{er} janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

3F. Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la *Loi sur le RREGOP* est abrogée, à compter du 1^{er} juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

3G. Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

3H. Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 \$ par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 \$ par année.

Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

3I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

4A. Taux de cotisation des participantes et participants

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP;

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - ♦ du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC – 3 %);
 - ♦ de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au (RRE) :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au (RRE) :

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

4B. Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

4C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

6A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1^{er} janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

6B. Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux

taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.

- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la *Loi sur le RREGOP*.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des $\frac{2}{12}$ ($\frac{7}{12} - \frac{5}{12}$) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux $\frac{2}{12}$, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le*

RREGOP et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du *RREGOP* pour l'année civile en cause s'applique.
- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1^{er} janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du *RREGOP*) du compte 301 et au compte 309.
- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du *RREGOP*.

7. RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au Comité de retraite du *RREGOP* à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au *RREGOP*, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DECERTAINES ANNÉES DE SERVICE

A- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 : $(F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 : $F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 3 : $[F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$

Montant 4 : $F \times N \times 1,1 \% \times TM$

- 2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC – 3 % à partir de cette date.

B- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :

- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

- MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.
- CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.
- F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C- Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D- Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4^e alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du

solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{((\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5))}{(\text{valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP})}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^e anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE 2

MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

Note : Dans cette annexe les expressions « les parties négociantes » ou « les parties » s'entendent du Gouvernement et de la Centrale.

ANNEXE « 21 »

**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN BREVETÉ DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU
COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

1. La technicienne ou le technicien breveté de l'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit reçoit une prime annuelle dont le taux est le suivant :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
3 215 \$ / an	3 279 \$ / an	3 345 \$ / an	3 412 \$ / an	3 480 \$ / an

2. La prime est payée en même temps que le salaire habituel et selon les mêmes modalités.

ANNEXE « 22 »

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Le Gouvernement et la CSQ conviennent de la mise sur pied d'une table de travail dont le mandat consiste à harmoniser les conventions collectives avec les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

ANNEXE « 23 »

MESURES TRANSITOIRES

1. Projet spécifique

À moins d'entente entre les parties, le projet spécifique en cours lors de la signature de la convention est régi par les dispositions de la clause 1-1.25 b) de la convention collective 2000-2002.

2. Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local

À la signature de la convention, le solde des montants alloués à la formation et au perfectionnement accumulés en vertu de la clause 8-3.01 des conventions collectives antérieures est réservé pour des activités de formation ou de perfectionnement autres que celles reliées au changement technologique.

3. Abolition du Comité paritaire des assurances

Le Comité paritaire des assurances prévu à l'entente 2000-2002 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le Comité d'assurances de la Centrale prévu à la convention. La FPSES transmet au CPNC un avis l'informant de la composition et de la date d'entrée en fonction du Comité d'assurances de la Centrale.

Le Comité paritaire cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu à l'alinéa précédent ou au plus tard le 30 juin 2006.

4. Droits parentaux

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1^{er} janvier 2006 à la personne salariée qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du RAE du gouvernement fédéral.

5. Frais d'arbitrage

Les dispositions de la clause 9-2.24 s'appliquent aux griefs déposés à compter du 1^{er} février 2006.

6. Listes d'arbitres et de médiatrices-arbitres et de médiateurs-arbitres

Les parties nationales conviennent de modifier les listes d'arbitres et d'établir la liste de médiatrices-arbitres et de médiateurs-arbitres prévues à la clause 9-2.09 au plus tard le 1^{er} mai 2006.

ANNEXE « 24 »

**ANNEXE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION SUITE AU
CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE AU COLLÈGE VANIER**

L'ancienneté de la personne salariée au 30 juin 2002 est celle acquise à cette date en vertu de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le CPNC et le SCFP-FTQ (C-8).

À compter du 1^{er} juillet 2002, l'accumulation subséquente de l'ancienneté de la personne salariée est régie par les dispositions de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le CPNC et la FPSES-CSQ (C-7).

ANNEXE « 25 »

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS SPORTIFS OU DE NATATION, MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES OEUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU COLLÈGE DE SHERBROOKE

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux animatrices ou animateurs sportifs ou de natation, aux monitrices ou moniteurs d'activités sportives du Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.20 est remplacée par la suivante :

1-1.20 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa ou ses classes d'emploi. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi ci-haut mentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

1-1.21 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si cette personne salariée travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi ci-haut mentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

3. La clause 4-1.09 suivante est ajoutée :

4-1.09

Le Collège affiche, au plus tard le 15 mai de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des personnes salariées occasionnelles ou élèves du Centre de l'activité physique, et ce, par champ d'activités, pour la période du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Cette liste est transmise au Syndicat.

4. L'article 5-1.00 est modifié en ajoutant la clause 5-1.17 suivante :

5-1.17 Engagement de la personne salariée non visée à 1-1.24

Avant chaque session du Centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La personne salariée peut se porter candidate par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou élève au cours des douze (12) derniers mois précédant l'affichage et qui répond aux qualifications requises et aux exigences en lien avec l'activité. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

5. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

6-6.02 Prime de soir

La personne salariée qui travaille entre 20 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,60 \$ / h	0,61 \$ / h	0,62 \$ / h	0,63 \$ / h	0,64 \$ / h

6. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

7-2.01

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

7-2.02

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance.

7-2.03

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la ou les personnes salariées concernées. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

7-2.04

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle ou à une personne salariée élève, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la personne salariée le permet.

7-2.05

Aux fins d'application de l'article 7-2.00, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du Centre de l'activité physique.

7. L'article 7-9.00 est remplacé par le suivant :

Article 7-9.00 Costumes et uniformes

7-9.01

Le Collège verse annuellement à la personne salariée visée à la clause 1-1.24 une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les taux suivants :

Montant jusqu'au 2006-03-31	Montant 2006-04-01 au 2007-03-31	Montant 2007-04-01 au 2008-03-31	Montant 2008-04-01 au 2009-03-31	Montant à compter du 2009-04-01
115 \$ / an	117 \$ / an	119 \$ / an	121 \$ / an	123 \$ / an

8. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes.

ANNEXE « 26 »

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX
MONITRICES OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR OEUVRANT AU CENTRE DE
L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU COLLÈGE DE SHERBROOKE**

1. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, la monitrice ou le moniteur de camp de jour du Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke n'est pas couvert par les dispositions de la convention sauf en ce qui a trait aux articles et annexes suivants en y apportant les adaptations nécessaires :

- 1-1.00 - Définitions;
- 1-2.00 - But de la convention;
- 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales;
- 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales;
- 2-5.00 - Changements administratifs;
- 2-6.00 - Non-discrimination;
- 2-7.00 - Harcèlement sexuel;
- 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique;
- 3-1.00 - Sécurité syndicale;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 3-5.00 - Réunion et affichage;
- 4-1.00 - Information;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 6-7.00 - Rémunération;
- 6-9.00 - Modalités de versement du traitement;
- 6-10.00 - Argent à récupérer;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 7-12.00 - Allocation de dépenses;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 9-3.00 - Autres procédures;
- 9-4.00 - Grief de classification et médiation arbitrale;
- 10-1.00 - Publication;
- 10-3.00 - Transmission des avis écrits;
- 10-5.00 - Durée de la convention;
- Annexe « 2 » - Échelles de traitement;
- Annexe « 4 » - Taux de traitement de la personne salariée élève;
- Annexe « 5 » - Formulaire d'adhésion syndicale;
- Annexe « 7 » - Formulaire de grief.

2. Les conditions de travail suivantes s'ajoutent à celles décrites au point précédent :

a) Personne salariée saisonnière au camp de jour

Personne salariée embauchée pour occuper un ou des emplois saisonniers à titre de monitrice ou de moniteur de camp de jour, tel que défini au « Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel » pour les programmes au camp de jour du Centre de l'activité physique du Collège de Sherbrooke.

b) Exigences pour un emploi au camp de jour

Les exigences de base pour un emploi de monitrice ou de moniteur du camp de jour sont les suivantes :

- posséder un cours de secourisme;
- posséder une formation de base en animation.

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

c) Heures de travail

Le nombre normal d'heures de travail pour la personne salariée à temps complet est de quarante (40) heures par semaine à raison d'un maximum de dix (10) heures par jour.

d) Horaire de travail

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la personne salariée concernée. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

L'horaire et le temps de travail de la personne salariée peuvent varier d'une semaine à l'autre en fonction des inscriptions.

La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) heures pour prendre son repas.

La personne salariée dont les tâches exigent une disponibilité continue sur les lieux de travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (1/2) payée à l'intérieur de ses heures de travail pour prendre son repas.

e) Travail supplémentaire

Sous réserve du paiement d'une prime de surveillance, tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée au-delà de quarante (40) heures travaillées dans une même semaine est considéré comme du travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de la personne salariée.

f) Prime de surveillance

La personne salariée qui agit à titre de surveillante après sa journée ou sa semaine de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de surveillance, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

La personne salariée qui agit à titre de surveillante à la demande du Collège, lors d'activités impliquant un coucher à l'extérieur, reçoit une prime équivalant à deux (2) heures à taux simple.

g) Indemnités compensatoires

La personne salariée a droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées.

De plus, elle a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurances, de jours fériés et de droits parentaux.

Ces indemnités sont payables en même temps que le salaire gagné.

h) Liste de temps travaillé ou payé

Le Collège affiche, au plus tard le 15 octobre de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des monitrices et des moniteurs de camp de jour du Centre de l'activité physique pour la période du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Cette liste est transmise au Syndicat.

i) Engagement

Avant chaque session du camp de jour du Centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Aux fins d'application de la présente clause, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du camp de jour du Centre de l'activité physique.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La personne salariée peut se porter candidate par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée établi selon les dispositions de la clause h) qui précède, en autant que la personne salariée réponde aux qualifications et aux exigences requises par le Collège. Cependant, le Collège peut lui retirer ce bénéfice en lui donnant ses motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

Le Collège fournit à la personne salariée embauchée une copie de la convention. De même, la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications.

j) Droits syndicaux

Toute personne salariée peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, pour participer à toute réunion du CRT pour laquelle sa présence est requise.

Toute personne salariée assignée comme témoin devant une ou un arbitre ou une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.

Toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audition devant une ou un arbitre ou une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre peut s'absenter de son travail, après avis au service des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage.

Les libérations prévues au présent paragraphe sont aux frais du Syndicat. Ce dernier rembourse le Collège selon les modalités convenues entre eux.

k) Costumes et uniformes

Le Collège fournit, à chaque année, deux (2) t-shirts et un (1) chandail en coton ouaté à la personne salariée.

3. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes et aux quanta du travail supplémentaire.

ANNEXE « 27 »

MISE À JOUR DES GRIEFS ANTÉRIEURS À LA CONVENTION

1. Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes afin de procéder à la mise à jour et au règlement des griefs inscrits au Greffe des tribunaux d'arbitrage à la date de la signature de la convention.
2. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la partie syndicale nationale soumet à la partie patronale nationale une liste des griefs d'interprétation et des griefs de classification devant faire l'objet de la présente mise à jour. Les parties nationales s'entendent sur une liste définitive dans les trente (30) jours suivants.
3. Les parties nationales affectent chacune à leurs frais une (1) personne à la réalisation de la présente opération. Cette affectation d'une durée de six (6) mois débute dans la semaine suivant la détermination de la liste définitive prévue à la clause précédente et peut être prolongée par entente entre les parties nationales.
4. Les personnes représentantes des parties nationales procèdent à l'examen des griefs inscrits au Greffe des tribunaux d'arbitrage par collège et recommandent aux parties tout règlement qu'elles jugent acceptable quant à ces griefs.
5. À la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent une liste des griefs non réglés par collège.
6. Les griefs non réglés de la liste ainsi que les autres griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions de conventions collectives antérieures seront décidés conformément aux dispositions de ces conventions.
7. Malgré la clause 6. et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront entendus par une ou un arbitre dont le nom apparaît au paragraphe a) ou au paragraphe c) de la clause 9-2.09 de la convention, selon le cas.

ANNEXE « 28 »

**MÉCANISMES D'INTÉGRATION SUITE À UNE MODIFICATION AU PLAN DE
CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES, ÉDITION 2000**

Advenant une modification au plan de classification, les parties nationales s'engagent à se rencontrer afin de convenir s'il y a lieu de mécanismes d'intégration pour les classes d'emploi qui auront été modifiées, créées ou abolies.

ANNEXE « 29 »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ ET DE LA PRÉSENTATION DES TEXTES DE LA CONVENTION

Afin d'améliorer la qualité du français et la lisibilité des textes de la convention, les parties nationales ont convenu d'apporter des corrections à un certain nombre de clauses, de paragraphes et d'alinéas de la convention collective antérieure reconduits dans la convention.

Ces corrections touchent notamment le vocabulaire (voir tableau ci-après), la disposition et la structure des textes, la numérotation et l'utilisation de puces à l'intérieur d'une clause.

Convention collective 2000-2002 (C-7)	Convention 2005-2010 (C-7)
- caisse (de jours de congé de maladie)	- banque (de jours de congé de maladie)
- candidate ou candidat	- personne candidate
- Commissaire général du travail	- Commission des relations du travail
- computé	- comptabilisé
- déléguée ou délégué	- personne déléguée
- enseignante ou enseignant	- personne enseignante
- jour chômé et payé	- jour férié
- participante ou participant	- personne participante
- présidente ou président	- présidence
- professionnelle ou professionnel	- personne professionnelle
- représentante ou représentant	- personne représentante
- salariée ou salarié	- personne salariée
- service du personnel	- service des ressources humaines

En aucun temps ces corrections ne doivent être interprétées comme une volonté des parties nationales de changer le sens et la portée de ces textes.

