

**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 PROFESSIONNEL DES COLLÈGES (FPPC-CSQ)**

**ET**

**D'AUTRE PART,**

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

**VERSION ADMINISTRATIVE**

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

## P R É A M B U L E

La Fédération des cégeps et la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) ont convenu en date du 3 mai 2006 de la production d'un texte unique contenant l'ensemble des dispositions nationales et locales, à savoir :

- a) la 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);
- b) l'entente relative aux matières « Ancienneté et Grief et Arbitrage » figurant à l'Annexe « Q »;
- c) les dispositions relatives aux matières de l'annexe A de la Loi 37, lesquelles sont précédées du préambule suivant :

« Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales ».



## TABLE DES MATIÈRES

### CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions.....	1
-----------------------------------	---

### CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application .....	5
Article 2-2.00 - Reconnaissance .....	7
Article 2-3.00 - Non-discrimination.....	9
Article 2-4.00 - Accès à l'égalité.....	10
Article 2-5.00 - Violence et harcèlement psychologique .....	11

### CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Régime syndical .....	12
Article 3-2.00 - Déléguée ou délégué syndical .....	14
Article 3-3.00 - Libérations pour activités syndicales nationales .....	16
Article 3-4.00 - Information .....	18
Article 3-5.00 - Activités syndicales locales .....	21
Article 3-6.00 - Droit de réunion, affichage et distribution .....	22

### CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Participation.....	23
Article 4-2.00 - Comité de relations de travail (CRT) .....	24
Article 4-3.00 - Activités éducatives et professionnelles .....	27

### CHAPITRE 5 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Permanence .....	28
Article 5-2.00 - Ancienneté .....	30
Article 5-3.00 - Poste, remplacement de plus de six mois et projet spécifique de plus de six mois .....	33
Article 5-4.00 - Abolition d'un poste pourvu d'un titulaire .....	40
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi .....	45
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi .....	47
Article 5-7.00 - Bureau de placement .....	51
Article 5-8.00 - Assignation provisoire .....	53
Article 5-9.00 - Recyclage.....	54
Article 5-10.00 - Changements administratifs .....	55
Article 5-11.00 - Échange inter-collèges .....	56
Article 5-12.00 - Changements technologiques .....	57
Article 5-13.00 - Mesures disciplinaires .....	58
Article 5-14.00 - Mutation.....	61
Article 5-15.00 - Contrat d'entreprise .....	62

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

Article 6-1.00 -	Classification .....	63
Article 6-2.00 -	Plan de classification .....	65
Article 6-3.00 -	Classement .....	66
Article 6-4.00 -	Calcul des années d'expérience .....	67
Article 6-5.00 -	Reconnaissance de la scolarité .....	69
Article 6-6.00 -	Avancement d'échelon .....	70
Article 6-7.00 -	Traitement et échelles de traitement .....	71
Article 6-8.00 -	Personne professionnelle hors échelle .....	72
Article 6-9.00 -	Versement du traitement .....	73
Article 6-10.00 -	Primes de rétention et de responsabilité .....	75

## **CHAPITRE 7 - PERFECTIONNEMENT**

Article 7-1.00 -	Perfectionnement local .....	76
Article 7-2.00 -	Décentralisation de l'allocation du perfectionnement provincial .....	78
Article 7-3.00 -	Dispositions générales .....	79

## **CHAPITRE 8 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

Article 8-1.00 -	Semaine et heures de travail .....	80
Article 8-2.00 -	Heures de travail supplémentaires .....	82
Article 8-3.00 -	Jours fériés payés .....	83
Article 8-4.00 -	Vacances annuelles .....	84
Article 8-5.00 -	Congés sociaux .....	87
Article 8-6.00 -	Droits parentaux .....	89
Article 8-7.00 -	Congé sans traitement .....	109
Article 8-8.00 -	Congés pour activités professionnelles .....	111
Article 8-9.00 -	Congés pour charge publique .....	113
Article 8-10.00 -	Évaluation des activités professionnelles .....	115
Article 8-11.00 -	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement .....	116
Article 8-12.00 -	Congé à traitement différé ou anticipé .....	129
Article 8-13.00 -	Programme volontaire de réduction du temps de travail .....	135
Article 8-14.00 -	Pratique et responsabilité professionnelles .....	136
Article 8-15.00 -	Frais de déplacement .....	138
Article 8-16.00 -	Responsabilité civile .....	139
Article 8-17.00 -	Hygiène et sécurité .....	140
Article 8-18.00 -	Stationnement .....	141

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

Article 9-1.00 -	Procédure de règlement des griefs .....	142
Article 9-2.00 -	Procédure d'arbitrage .....	144
Article 9-3.00 -	Autres procédures .....	150

## CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Dispositions finales.....	153
Article 10-2.00 - Impression de l'entente .....	154
Article 10-3.00 - Entrée en vigueur et durée .....	155
Article 10-4.00 - Interprétation des textes .....	156

### Annexes

Annexe « A »	Frais de déménagement.....	157
Annexe « B »	Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi.....	161
Annexe « C »	Programme volontaire de réduction du temps de travail .....	165
Annexe « D »	Classification - cas particuliers de la conseillère ou du conseiller en affaires étudiantes et de l'animatrice ou de l'animateur d'activités étudiantes.....	167
Annexe « E »	Classification - cas particulier de la ou du registraire.....	168
Annexe « F »	Échelles de traitement - collègues.....	169
Annexe « G »	Programme de retraite progressive .....	172
Annexe « H »	Disparités régionales .....	175
Annexe « I »	Lettre d'entente relative à l'abolition du comité paritaire des assurances.....	181
Annexe « J »	Comité national sur les fonctions du personnel professionnel.....	182
Annexe « K »	Répartition du montant de 117 680 \$ visé à la clause 7-2.01 .....	183
Annexe « L »	Griefs portés à l'arbitrage .....	185
Annexe « M »	Lettre d'entente relative à l'amélioration du système d'arbitrage.....	186
Annexe « N »	Mesure transitoire relative à l'application de la clause 1-1.28 .....	187
Annexe « O »	Mesure transitoire relative à l'application de l'article 7-1.00 .....	188
Annexe « P »	Mesure transitoire pour l'application de l'article 7-2.00.....	189
Annexe « Q »	Entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage.....	190
Annexe « R »	Effet du RQAP, de la <i>Loi sur l'assurance emploi</i> ou de la <i>Loi sur les normes du travail</i> sur les droits parentaux.....	191
Annexe « S »	Liste des organismes dont les normes et barèmes de rémunération sont déterminés par le gouvernement .....	192
Annexe « T »	Lettre d'intention concernant les régimes de retraite .....	194



## **CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS**

### **Article 1-1.00 - Définitions**

#### **1-1.01 Affectation**

Affectation temporaire ou permanente d'une personne professionnelle dans un poste ou dans des tâches prévues au plan de classification.

#### **1-1.02 Année de service**

Toute période de douze (12) mois complets à l'emploi du Collège cumulée à temps complet ou à temps partiel.

#### **1-1.03 Année d'expérience**

Période de douze (12) mois de travail à temps complet ou l'équivalent effectué au service d'un employeur, reconnue selon les dispositions de la convention collective.

#### **1-1.04 Antenne**

Une antenne est un lieu où se dispense de l'enseignement et qui est situé à l'extérieur du siège social du Collège.

#### **1-1.05 Classement**

Attribution à une personne professionnelle d'un échelon dans une échelle de traitement.

#### **1-1.06 Classification**

Attribution d'un corps d'emploi à une personne professionnelle.

#### **1-1.07 Collège**

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

#### **1-1.08 Conjointe ou conjoint**

La personne :

- a) qui est mariée ou unie civilement avec la personne professionnelle et qui cohabite avec cette dernière;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec la personne professionnelle et que ces deux personnes sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec la personne professionnelle depuis au moins un (1) an.

#### **1-1.09 Échelon**

Subdivision de l'échelle de traitement où la personne professionnelle est placée en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00 de la convention collective.

**1-1.10 FPPC**

La Fédération du personnel professionnel des collèges (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 collective.

**1-1.13 Jours ouvrables**

Pour chacune des personnes professionnelles prise individuellement, les jours de sa semaine de travail, tels que définis à la convention collective. Pour fins de délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à la convention collective ou décrétés par l'autorité civile.

**1-1.14 Les parties**

Le Collège et le Syndicat.

**1-1.15 Ministère**

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

**1-1.16 Ministre**

La ou le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

**1-1.17 Mutation**

Affectation permanente d'une personne professionnelle à un autre poste du même corps d'emploi ou d'un autre corps d'emploi.

**1-1.18 Partie patronale négociante**

La partie patronale telle que 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 Partie syndicale négociante**

La partie syndicale telle que 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).

**1-1.20 Plan de classification**

Document émanant de la partie patronale négociante, édition juin 2000 et tous ses amendements.

**1-1.21 Poste**

Sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, l'ensemble des tâches qui sont assignées à une personne professionnelle régulière et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d'emploi. Exceptionnellement, un poste peut grouper des tâches qui se situent dans le cadre général défini pour deux (2) corps d'emploi différents.

**1-1.22 Poste vacant**

Poste dépourvu d'une ou un titulaire et qui n'a pas été aboli conformément aux dispositions de la convention collective.

**1-1.23 Personne professionnelle**

Toute personne qui exerce des fonctions définies au plan de classification et qui possède les qualifications requises à ce plan ou des qualifications équivalentes.

**1-1.24 Personne professionnelle à temps complet**

Personne professionnelle qui travaille le nombre d'heures prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail.

**1-1.25 Personne professionnelle à temps partiel**

Personne professionnelle qui travaille, par semaine, un nombre d'heures égal ou inférieur à quatre-vingt pour cent (80 %) de celui prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail.

**1-1.26 Personne professionnelle régulière**

Personne professionnelle engagée comme telle par le Collège, de façon autre que provisoire.

**1-1.27 Personne professionnelle temporaire**

Personne professionnelle engagée comme telle par le Collège, de façon provisoire; telle personne professionnelle est remplaçante, chargée de projet ou surnuméraire.

**1-1.28 Personne professionnelle temporaire chargée de projet**

Personne professionnelle engagée pour une durée pouvant aller jusqu'à un (1) an dans le cadre d'un projet spécifique.

Le projet spécifique peut être renouvelé sans entente d'année en année. Au terme d'une période de quatre (4) ans, un tel projet devient un poste. Cependant, par entente, les parties peuvent convenir d'une période différente.

**1-1.29 Personne professionnelle temporaire remplaçante**

Personne professionnelle engagée par le Collège pour le remplacement d'une personne professionnelle absente de son poste selon les dispositions de la convention collective.

**1-1.30 Personne professionnelle temporaire surnuméraire**

Personne professionnelle engagée par le Collège dans le cas d'un surcroît de travail dans un ou plusieurs postes pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de travail continu.

**1-1.31 Service actif**

Période pendant laquelle une personne professionnelle a reçu une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou d'une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective, ou d'un congé obtenu conformément à la clause 8-6.21 ou 8-6.30. Sont exclues du service actif les absences au cours desquelles une personne professionnelle reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-traitement (sauf au cours des congés prévus à la

clause 8-6.10), d'assurance-emploi (sauf au cours du congé de maternité) ou de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

**1-1.32 Service continu**

Période pendant laquelle une personne professionnelle détient un lien d'emploi avec son Collège. Une interruption du lien d'emploi de quinze (15) jours ou moins n'est pas considérée comme un bris dans la continuité du lien d'emploi.

**1-1.33 Stagiaire**

Personne en période d'études pratiques ou de formation imposée aux candidates ou candidats à certaines professions et qui remplit cette exigence académique au Collège.

**1-1.34 Stipulation**

Une matière négociée et agréée à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

**1-1.35 Syndicat**

L'Association des personnes professionnelles du Collège, telle qu'accréditée.

**1-1.36 Traitement**

Rémunération annuelle à laquelle une personne professionnelle a droit selon son échelle de traitement prévue au chapitre 6-0.00 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

**1-1.37 Traitement d'un jour ouvrable**

Traitement divisé par deux cent soixante (260).

## **CHAPITRE 2 - JURIDICTION**

### **Article 2-1.00 - Champ d'application**

#### **2-1.01**

La convention collective s'applique aux personnes professionnelles employées par le Collège, salariées au sens du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) et incluses dans l'unité de négociation conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

#### **2-1.02**

La convention collective s'applique par campus lorsqu'un certificat d'accréditation a été émis pour un campus.

#### **2-1.03**

La convention collective s'applique également aux personnes professionnelles à temps partiel. Toutefois, sauf si la convention collective prévoit expressément des dispositions différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata des heures régulières de travail :

- le traitement;
- les vacances;
- le régime d'assurance-maladie;
- le régime d'assurance-vie;
- le régime d'assurance-traitement;
- le régime de retraite.

#### **2-1.04**

La personne professionnelle temporaire est couverte par la convention collective à l'exception des éléments suivants :

- libérations pour activités syndicales de plus d'une semaine, à moins d'entente entre les parties;
- congé de perfectionnement de plus d'une semaine, à moins d'entente entre les parties;
- congé sans traitement de plus d'une semaine, à moins d'entente entre les parties;
- congés pour activités professionnelles de plus d'une semaine, à moins d'entente entre les parties;
- congés pour charge publique, sauf celui prévu au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 8-9.03, à moins d'entente entre les parties;
- vacances annuelles : aux fins de vacances, ces personnes professionnelles ont droit à huit pour cent (8 %) du traitement gagné;
- régime d'assurances collectives : aux fins d'assurances, ces personnes professionnelles ont droit à quatre pour cent (4 %) du traitement gagné.

Cependant, dans le cas de la personne professionnelle temporaire engagée pour une période de six (6) mois et plus, les articles 8-4.00 « Vacances annuelles » et 8-11.00 « Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement » s'appliquent.

**2-1.05**

Les activités professionnelles de la personne professionnelle ne doivent comprendre aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel cadre ou de gérance au sens du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

Cependant, ceci ne peut avoir pour effet de restreindre les responsabilités de la personne professionnelle au regard de la réalisation de ses mandats.

## **Article 2-2.00 - Reconnaissance**

### **RECONNAISSANCE DES PARTIES NÉGOCIANTES**

#### **2-2.01**

Les parties patronale et syndicale négociantes se reconnaissent le droit de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale ainsi que de toute question d'intérêt commun. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties patronale et syndicale négociantes le droit de grief et d'arbitrage.

#### **2-2.02**

Pour l'application des dispositions de la clause 2-2.01, les représentantes ou représentants de la partie syndicale négociante peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentantes ou représentants de la partie patronale négociante.

Celles-ci ou ceux-ci sont tenus de recevoir les représentantes ou représentants de la partie syndicale négociante dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

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

Toute entente intervenue après la date d'entrée en vigueur de la convention collective entre la partie patronale négociante et la partie syndicale négociante ayant pour effet d'y ajouter, d'y soustraire ou de la modifier, entre en vigueur conformément aux dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

#### **2-2.03**

Aucune entente particulière entre une personne professionnelle ou un groupe de personnes professionnelles et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

#### **2-2.04**

Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des personnes professionnelles qui font partie de l'unité de négociation aux fins de négocier et de signer une convention collective de travail et aux fins d'application de cette convention collective.

**2-2.05**

Le Syndicat reconnaît le droit au Collège de diriger, d'administrer et de gérer, sous réserve des dispositions de la présente convention.

**2-2.06**

Seul le Syndicat est habilité à nommer une personne professionnelle ou des personnes professionnelles sur un comité du Collège si telles personnes professionnelles représentent l'ensemble des personnes professionnelles visées par les travaux du comité, sauf si la Loi ou la convention collective y pourvoit autrement.

**2-2.07**

Aucune entente particulière entre une personne professionnelle et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier les dispositions de la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.

## **Article 2-3.00 - Non-discrimination**

### **2-3.01**

Ni le Collège, ni le Syndicat n'exerceront directement ou indirectement des menaces, contraintes, harcèlement, discrimination ou distinctions injustes contre une personne professionnelle à cause de sa race, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses liens parentaux, de ses opinions, de ses convictions politiques ou syndicales, de sa condition sociale, de sa langue, de son état civil, de son âge, d'un handicap physique ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

### **2-3.02**

Aucune menace, contrainte, harcèlement, discrimination ou distinction injustes ne seront exercés contre une déléguée syndicale ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

## **HARCÈLEMENT SEXUEL**

### **2-3.03**

- a) Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.
- b) Le Collège peut former un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper des enseignantes ou enseignants, des élèves, des personnes professionnelles, du personnel de soutien et des cadres.

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

## **Article 2-4.00 - Accès à l'égalité**

### **2-4.01**

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

### **2-4.02**

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.

### **2-4.03**

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

Aux fins des travaux du comité national, la partie syndicale dispose d'une libération de cent trente (130) jours ouvrables pour la durée de la convention.

### **2-4.04**

Le comité national d'accès à l'égalité 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.

### **2-4.05**

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui ajoute, soustrait ou modifie les présentes stipulations ne prend effet que s'il y a entente entre les parties nationales.

## **Article 2-5.00 - Violence et harcèlement psychologique**

### **2-5.01**

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

### **2-5.02**

Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique en milieu de travail.

### **2-5.03**

Le Collège forme un comité consultatif qui 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. Il ne peut y avoir qu'un seul comité au Collège.

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

Le comité regroupe des cadres, des enseignantes et enseignants, des personnes professionnelles, du personnel de soutien et des étudiantes et étudiants.

### **2-5.04**

Le mandat prévu à la clause 2-5.03 peut être confié à un autre comité, par entente entre les parties.

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **Article 3-1.00 - Régime syndical**

#### **3-1.01**

Toute personne professionnelle, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.

#### **3-1.02**

Toute nouvelle personne professionnelle doit signer une formule d'adhésion au Syndicat à son engagement comme condition d'emploi.

#### **3-1.03**

Toutefois, le Collège n'est pas tenu de congédier une personne professionnelle parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses rangs. Cependant, cette personne professionnelle reste soumise aux dispositions relatives à la cotisation syndicale.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **COTISATION SYNDICALE**

#### **3-1.04**

Le Collège retient sur la rémunération de chaque personne professionnelle assujettie à la présente convention, que cette dernière soit membre du Syndicat ou non, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat.

#### **3-1.05**

Aux fins de percevoir la cotisation syndicale, le Syndicat indique au Collège par un avis écrit :

- a) le montant de la cotisation syndicale;
- b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles sera répartie cette cotisation.

Cette cotisation est déduite à compter du moment fixé par le Syndicat. Toutefois, le Collège n'est pas tenu d'effectuer cette déduction avant le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant la réception de l'avis par le Collège.

Le Collège remet au Syndicat, ou, à sa demande, à la CSQ, dans les dix (10) jours ouvrables du mois suivant, le chèque représentant les déductions perçues durant le mois précédent, ainsi qu'un état détaillé de la cotisation.

L'état détaillé indique les nom et prénom de chaque personne professionnelle, le traitement, la partie du traitement versée à chaque période de paie, y compris le cas échéant, les rémunérations additionnelles, le montant de la déduction syndicale individuelle ainsi que le grand total. Par entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, l'état détaillé peut aussi comporter d'autres informations.

### **3-1.06**

Lorsqu'une partie intéressée demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat ou le cas échéant à la CSQ, dans le cas d'une personne qui était réputée comprise dans l'unité de négociation. Si la personne ne demeure pas comprise dans l'unité de négociation, selon la décision de la Commission des relations du travail, le Syndicat rembourse le montant perçu à cette personne à compter de cette décision.

Dans le cas où la Commission des relations du travail décide qu'une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, les dispositions de l'article 3-1.00 s'appliquent à compter de cette décision.

### **3-1.07**

Pour les fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité du Collège est limitée à la seule fonction d'agent perceuteur.

### **3-1.08**

Le Collège inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une personne professionnelle sur les relevés d'impôt de l'année d'imposition.

### **Article 3-2.00 - Déléguée ou délégué syndical**

#### **3-2.01**

Le Syndicat nomme une personne professionnelle à l'emploi du Collège à la fonction de délégué syndical et il informe par écrit le Collège du nom de sa déléguée ou son délégué lors de sa nomination et au moment de son remplacement.

#### **3-2.02**

Le Syndicat nomme une ou un substitut à la déléguée ou au délégué syndical et il en informe le Collège par écrit. En cas d'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical, la ou le substitut a la même fonction.

#### **3-2.03**

Le Syndicat peut nommer une telle déléguée ou un tel délégué et sa ou son substitut pour chaque antenne.

#### **3-2.04**

La déléguée ou le délégué syndical agit comme conseillère ou conseiller auprès des personnes professionnelles dans l'application des droits qui leur sont reconnus à la convention collective.

#### **3-2.05**

Après avoir donné un avis à sa ou son supérieur immédiat, une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner une personne professionnelle lors de la préparation d'un grief portant sur une ou des matières des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de sa présentation et sa discussion avec la représentante ou le représentant du Collège.

#### **3-2.06**

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut peut, sur avis écrit du Syndicat adressé cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer à des séances de formation organisées par la CSQ ou par la FPPC. Cet avis doit faire mention de la durée, de la nature et de l'endroit de cette séance.

Aux fins de la présente clause, pour la durée de la convention collective, une banque de quatre (4) jours ouvrables maximum est disponible pour chaque Collège. Aux fins du présent paragraphe, une telle banque est aussi disponible pour les déléguées ou délégués mentionnés à la clause 3-2.03.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

**LIBÉRATION DE LA DÉLÉGUÉE OU DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

**3-2.07**

Après avoir donné un avis à sa supérieure ou son supérieur immédiat, une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner une personne professionnelle lors de la préparation d'un grief, de sa présentation et de sa discussion avec la représentante ou le représentant du Collège ou pour assister à une rencontre prévue à l'article 4-2.00 ou lors d'une convocation par une représentante ou un représentant du Collège.

### **Article 3-3.00 - Libérations pour activités syndicales nationales**

#### **3-3.01**

Toute déléguée ou tout délégué officiel du Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat faite au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour assister au Congrès ou au Conseil général de la CSQ, au Congrès ou au Conseil fédéral de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC). Cette disposition s'applique également aux membres du conseil exécutif de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC) qui ne sont pas libérés à temps complet.

Les demandes écrites prévues au paragraphe précédent doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

#### **3-3.02**

Si une personne professionnelle accède à des fonctions syndicales nationales électives telles qu'elle doit obtenir une libération, le Collège, sur demande adressée à cette fin quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cette personne professionnelle avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du terme.

#### **3-3.03**

Toute personne professionnelle appelée à exercer une fonction syndicale non élective telle qu'elle doit obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire de plus de vingt (20) jours ouvrables, obtient sur avis adressé à cette fin vingt (20) jours ouvrables à l'avance, une libération avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Cette libération est renouvelable automatiquement après avis.

Toutefois, toute personne professionnelle appelée à exercer une fonction syndicale telle qu'elle doit obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire pour une période de moins de vingt (20) jours ouvrables obtient sur avis adressé à cette fin cinq (5) jours ouvrables à l'avance une libération avec traitement remboursable par l'organisme concerné.

#### **3-3.04**

La personne professionnelle libérée en vertu de la clause 3-3.02 ou de la clause 3-3.03 peut reprendre son poste :

- a) si sa fonction syndicale nationale est élective, moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables;
- b) si sa fonction syndicale nationale est non élective, moyennant un préavis de vingt (20) jours ouvrables.

#### **3-3.05**

Lorsqu'une personne professionnelle est nommée pour agir comme assesseure ou assesseur syndical, conformément à l'article 9-2.00, elle est libérée avec traitement remboursable par l'organisme concerné, moyennant une demande adressée à cette fin au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

**3-3.06**

A titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paiera au Collège pour chaque jour ouvrable d'absence sans perte de traitement une somme égale à un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement de la personne professionnelle concernée.

**3-3.07**

Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de traitement seront payées, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi au Syndicat par le Collège d'un état de compte détaillé, indiquant l'activité syndicale concernée, le nom des personnes professionnelles absentes, la durée de leur absence et le montant des traitements à être remboursés.

**3-3.08**

La personne professionnelle libérée en vertu du présent article conserve son titre de personne professionnelle ainsi que tous les droits et avantages qu'elle retirerait si elle était en service.

**3-3.09**

L'horaire de travail de la personne professionnelle libérée en vertu du présent article n'est, en aucune façon, modifié du fait de ces libérations à moins d'entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

## **Article 3-4.00 - Information**

### **INFORMATION TRANSMISE PAR LE MINISTÈRE**

#### **3-4.01**

Le Ministère transmet à la demande de la FPPC les informations statistiques suivantes dans la mesure où elles sont disponibles :

- a) la répartition des personnes professionnelles selon les statuts et le sexe;
- b) la répartition des personnes professionnelles par corps d'emploi et par sexe;
- c) le classement des personnes professionnelles par corps d'emploi selon le sexe pour chaque échelle de traitement.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **INFORMATION**

#### **3-4.02**

Le Collège transmet au Syndicat et à la FPPC au plus tard le 30 octobre de chaque année, selon les données du 1<sup>er</sup> septembre précédent, la liste des personnes professionnelles en indiquant pour chacune :

- a) les nom(s) et prénom(s);
- b) la date de naissance;
- c) l'état civil;
- d) le sexe;
- e) la citoyenneté;
- f) l'adresse;
- g) le numéro d'identification;
- h) le numéro de téléphone;
- i) la date d'entrée en service;
- j) le classement : échelon;

- k) le traitement;
- l) le statut : régulier, prioritaire, sécuritaire, temporaire remplaçant, temporaire chargé de projet, temporaire surnuméraire, à temps complet ou à temps partiel;
- m) le corps d'emploi;
- n) le service auquel elle est attachée;
- o) le nombre de jours de vacances accumulés au 31 mai précédent;
- p) le nombre de jours de congés-maladie en banque au 1<sup>er</sup> juillet précédent;
- q) le nombre d'heures à son horaire hebdomadaire pour la personne professionnelle à temps partiel.

Toutefois, dans le cas où la présente convention constitue la première convention collective signée par les parties, le Collège transmet cette liste dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention.

#### **3-4.03**

Mensuellement, le Collège informe le Syndicat et la FPPC par écrit de toute modification apportée à la liste prévue à la clause 3-4.02.

#### **3-4.04**

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Collège transmet au Syndicat pour chaque personne professionnelle, les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

#### **3-4.05**

Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 30 octobre de chaque année, la liste du personnel de cadre et de gérance à son emploi ainsi que la liste des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif du Collège.

#### **3-4.06**

Le Collège transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document relatif à la présente convention collective et de toute directive ou document d'ordre général à l'intention de l'ensemble ou d'un groupe de personnes professionnelles.

De plus il transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de toute entente intervenue entre le Collège et une personne professionnelle ou un groupe de personnes professionnelles, si telle entente porte sur un sujet prévu à la présente convention collective.

#### **3-4.07**

Le Collège fournit au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de leur formation ou de leurs modifications la liste complète des membres de tous les comités et commissions du Collège auxquels participent des personnes professionnelles.

En outre, le Collège fournit la liste complète de tous les comités et commissions créés par le Collège et dont le mandat est de définir les objectifs généraux du Collège.

**3-4.08**

Le Collège fait parvenir au Syndicat l'avis de convocation, le projet d'ordre du jour, le procès-verbal des réunions ainsi que tous les documents qui les accompagnent en autant qu'il les reçoit des secrétaires des comités et commissions prévus à la présente convention collective.

Le projet d'ordre du jour doit contenir tout point que l'un des membres du comité ou de la commission veut inscrire et être affiché à l'intention de l'ensemble des personnes professionnelles.

Cela n'a pas pour effet d'empêcher les membres du comité ou de la commission de modifier le projet d'ordre du jour selon les règles de procédure normale.

**3-4.09**

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) les informations prévues à la clause 5-3.13;
- b) la liste d'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 5-2.07.

**3-4.10**

Le Syndicat fournit au Collège la liste des membres de son comité exécutif.

**3-4.11**

Le Collège transmet au Syndicat dans les meilleurs délais les procès-verbaux des réunions de son Conseil d'administration.

### **Article 3-5.00 - Activités syndicales locales**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **3-5.01**

La requérante ou le requérant, la déléguée ou le délégué syndical et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat après avoir donné un avis à leur supérieure ou à leur supérieur immédiat. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps où leur présence est requise par la présidente ou le président du tribunal d'arbitrage.

#### **3-5.02**

Pour discuter de son grief avec la représentante ou le représentant du Collège une personne professionnelle peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis à sa supérieure ou à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.

#### **3-5.03**

Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour participer à une rencontre avec les représentantes ou représentants du Collège.

#### **3-5.04**

Tout membre d'une commission ou d'un comité prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis écrit au Collège, sans perte de traitement ni remboursement pour participer à toute réunion de ce comité.

#### **3-5.05**

Le Collège reconnaît à un maximum de deux (2) membres du Comité de l'exécutif du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail pour toute question concernant l'application de la convention collective à l'exclusion de ce qui est déjà réservé à la déléguée ou au délégué syndical et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. La supérieure ou le supérieur immédiat doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où telle officière syndicale ou tel officier syndical peut être rejoint.

### **Article 3-6.00 - Droit de réunion, affichage et distribution**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **3-6.01**

Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de personnes professionnelles du Collège dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. L'usage des locaux, à ces fins, est sans frais sauf si cela entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

#### **3-6.02**

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local, meublé, que le Syndicat peut utiliser sans frais pour fins de secrétariat.

L'équipement de ce local est déterminé par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

#### **3-6.03**

Le Syndicat peut afficher aux endroits appropriés, mutuellement acceptables et réservés exclusivement à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres.

#### **3-6.04**

Le Syndicat peut distribuer tout document aux personnes professionnelles. De plus, selon la politique en vigueur au Collège, le Syndicat peut faire distribuer par le personnel affecté à cette tâche tout document concernant les personnes professionnelles et qui leur est destiné. Enfin, le Syndicat peut utiliser le service régulier du Collège pour la distribution interne du courrier.

## **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

### **Article 4-1.00 - Participation**

#### **4-1.01**

Le Collège reconnaît l'importance de la participation des personnes professionnelles dans la réalisation de la mission des collèges.

À cet effet, les parties locales forment un comité consultatif sur le rôle et la participation des personnes professionnelles au sein de la communauté collégiale.

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

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **4-2.01**

Sous réserve des dispositions à l'effet contraire, les parties reconnaissent que toute entente ou discussion sur un sujet prévu au présent article, ou sur une question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective, ou sur une question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer les relations de travail, doit se faire selon la procédure prévue ci-après.

### **4-2.02**

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, et par la suite au moment de leur remplacement, chaque partie nomme trois (3) représentantes ou représentants habilités à la représenter et en informe l'autre par écrit.

### **4-2.03**

Aucune entente ne peut avoir pour effet de modifier la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit et lie la personne professionnelle concernée, le Syndicat et le Collège. Toutefois, la personne professionnelle n'est pas liée par une entente dans le cas d'un congédiement.

### **4-2.04**

La présidente ou le président du Syndicat ou sa ou son substitut peut convoquer les représentantes ou les représentants du Collège en envoyant un avis écrit à une représentante ou un représentant désigné par le Collège lui indiquant le ou les sujets à discuter.

La représentante ou le représentant du Collège peut convoquer les représentantes ou les représentants du Syndicat en envoyant un avis écrit à la présidente ou au président du Syndicat lui indiquant le ou les sujets à discuter.

La partie qui convoque transmet en même temps que l'avis écrit les documents dont elle dispose et qu'elle juge pertinents au sujet de discussion.

### **4-2.05**

La personne professionnelle dont le cas est discuté lors d'une rencontre prévue au présent article en est préalablement avisée par écrit par le Collège. À sa demande, la personne professionnelle peut être entendue lors de cette rencontre et se faire accompagner par la déléguée ou le délégué syndical.

### **4-2.06**

Le Collège doit convoquer le Syndicat selon la procédure prévue au présent article avant de prendre une décision sur les sujets suivants :

- a) le projet d'une stagiaire ou d'un stagiaire, le contenu du travail et la supervision de ses activités;
- b) le non-réengagement d'une personne professionnelle régulière visée à la clause 5-1.01;
- c) toute abolition de poste;
- d) tout projet d'abolition d'un poste pourvu d'un titulaire selon l'article 5-4.00;
- e) la mutation d'une personne professionnelle selon les articles 5-3.00 et 5-14.00;
- f) les modifications de structures administratives;
- g) toute exception à l'exclusivité des services d'une personne professionnelle pendant ses heures régulières de travail;
- h) les modifications substantielles aux tâches assignées à une personne professionnelle;
- i) une affectation provisoire d'une personne professionnelle à un poste de cadre ou de personne professionnelle;
- j) la répartition des jours fériés prévus à l'article 8-3.00;
- k) un congé sans traitement référé selon l'article 8-7.00;
- l) un congé sans traitement pour charge publique référé selon l'article 8-9.00;
- m) les frais de déplacement selon l'article 8-15.00;
- n) la tâche confiée pour plus de six (6) mois à une personne professionnelle mise en disponibilité;
- o) les conditions relatives au stationnement selon l'article 8-18.00.

#### **4-2.07**

Les parties doivent s'entendre par écrit dans les sept (7) jours ouvrables de l'avis de convocation ou dans un délai plus long si les parties en conviennent par écrit.

#### **4-2.08**

À défaut d'une telle entente, le Collège transmet par écrit au Syndicat et à la personne professionnelle visée s'il y a lieu, sa décision motivée au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 4-2.07. En outre, le Collège n'a pas à informer individuellement chaque personne professionnelle visée par une décision de portée collective.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, telles dans des décisions impliquant d'autres catégories de personnel, le Collège bénéficie d'un délai plus long pour communiquer sa décision.

**4-2.09**

À toutes les clauses où il est expressément fait mention que c'est par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, la clause 4-2.08 ne s'applique pas en cas de désaccord.

**4-2.10**

Le procès-verbal d'une réunion du Comité de relations de travail doit être signé et adopté par les parties à la réunion suivante. Si une décision doit être appliquée sans délai, le procès-verbal peut être adopté séance tenante en tout ou en partie.

Le procès-verbal contient l'ordre du jour, les attendus, les propositions et les résolutions.

De plus, toute entente écrite et signée entre les parties doit être annexée au procès-verbal.

**4-2.11**

Avant de prendre une décision sur l'abolition d'un poste, le Collège fournit par écrit au Syndicat, au moment de la convocation, le ou les motifs qui entraînerait cette abolition ainsi que la ou les solutions qu'il entend appliquer.

**4-2.12**

Dans le cas où le Collège propose un plan de recyclage à une personne professionnelle ou dans le cas où une personne professionnelle soumet un projet de recyclage, le Collège doit convoquer le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00 et, dans ce cas, seules les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent.

### **Article 4-3.00 - Activités éducatives et professionnelles**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **4-3.01**

Les parties négociantes s'entendent sur le principe de la participation des personnes professionnelles à des activités professionnelles collectives pendant les heures de travail.

Les dates retenues pour ces activités ainsi que leur durée sont déterminées par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

#### **4-3.02**

Lorsque le Collège organise des journées pédagogiques, il invite les personnes professionnelles à y participer à part entière et à soumettre des projets d'ordre professionnel qu'elles aimeraient y voir discuter.

## **CHAPITRE 5 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

### **Article 5-1.00 - Permanence**

#### **ACQUISITION DE LA PERMANENCE**

##### **5-1.01**

Le Collège évalue la personne professionnelle régulière nouvellement engagée ou nouvellement incluse dans l'unité de négociation au cours d'une première période de six (6) mois de service continu ou son équivalent pour la personne professionnelle régulière à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle concernée au cours de cette période, il doit lui donner un avis de non-réengagement au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de cette première période.

La personne professionnelle régulière qui n'a pas fait l'objet d'un non-réengagement en vertu du paragraphe précédent est évaluée au cours d'une deuxième période de six (6) mois de service continu à temps complet ou son équivalent pour la personne professionnelle régulière à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle concernée, il doit lui donner un avis de non-réengagement au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de cette deuxième période.

De même, le Collège évalue conformément aux dispositions des paragraphes précédents, la personne professionnelle temporaire remplaçante et chargée de projet engagée pour une période continue d'au moins douze (12) mois.

Toutefois, dans le cas où une personne professionnelle temporaire remplaçante devient régulière, le temps fait, sans interruption du lien d'emploi comme personne professionnelle temporaire remplaçante dans le même corps d'emploi que celui du poste qu'elle obtient à titre de personne professionnelle régulière, compte aux fins des périodes initiales d'engagement en vue de l'acquisition de la permanence.

Dans le cas où une personne professionnelle temporaire chargée de projet devient régulière dans le poste créé par le Collège et qui regroupe les tâches qu'elle accomplissait à titre de chargée de projet, le temps fait sans interruption du lien d'emploi dans le même corps d'emploi que celui du poste qu'elle obtient, compte aux fins des périodes initiales d'engagement en vue de l'acquisition de la permanence.

La durée de l'interruption du lien d'emploi de quinze (15) jours ou moins prévue à la clause 1-1.32 ne peut pas être comptée aux fins des périodes d'évaluation de la présente clause.

La personne professionnelle ne peut soumettre un grief sur son non-réengagement à la suite de son évaluation.

### **5-1.02**

La personne professionnelle temporaire surnuméraire n'est pas soumise aux dispositions de la clause 5-1.01. De même, la personne professionnelle temporaire remplaçante ou chargée de projet engagée pour une période continue de moins de douze (12) mois n'est pas soumise aux dispositions de la clause 5-1.01.

### **5-1.03**

La personne professionnelle régulière qui remplit toutes les conditions suivantes acquiert la permanence :

- a) elle a complété les périodes prévues à la clause 5-1.01;
- b) elle a acquis douze (12) mois d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- c) elle a cumulé au total vingt-quatre (24) mois de service actif.

### **5-1.04**

La personne professionnelle ayant complété les périodes prévues à la clause 5-1.01 qui occupe provisoirement un poste autre que le sien conserve son statut et les droits qui y sont rattachés.

### **5-1.05**

Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'une personne professionnelle temporaire remplaçante ou d'une personne professionnelle temporaire chargée de projet engagée pour une période continue d'au moins douze (12) mois, il doit lui donner un préavis au moins deux (2) semaines avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.

### **5-1.06**

La personne professionnelle est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association et est une condition du maintien du lien d'emploi.

## **Article 5-2.00 - Ancienneté**

### **ANCIENNETÉ AUX FINS DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

#### **5-2.01**

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est la période pendant laquelle une personne professionnelle a été à l'emploi d'un Collège comme personne professionnelle.

#### **5-2.02**

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle à l'emploi du Collège, comme personne professionnelle, à la signature de la présente convention collective, est celle acquise par le cumul de toute période d'embauche à titre de personne professionnelle, et ce, tant qu'il n'y a pas d'interruption du lien d'emploi de plus de deux (2) ans avec le Collège.

#### **5-2.03**

Le calcul de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle se fait de la manière suivante :

- a) pour la personne professionnelle à temps complet : le nombre d'années, de mois et de jours à l'emploi du Collège comme personne professionnelle;
- b) pour la personne professionnelle à temps partiel : de la même façon que pour la personne professionnelle à temps complet mais au prorata des heures de travail.

#### **5-2.04**

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi continue de s'accumuler :

- a) durant les congés pour activités syndicales prévus à la convention collective;
- b) durant une période de mise en disponibilité;
- c) durant une suspension de la personne professionnelle;
- d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la convention collective;
- e) durant les douze (12) premiers mois de l'occupation provisoire d'un poste de cadre ou de gérante ou de gérant au Collège;
- f) sous réserve de l'alinéa e), durant une assignation provisoire conformément à l'article 5-8.00, dans une autre catégorie de personnel que celle des cadres;
- g) durant les congés prévus aux droits parentaux;
- h) durant les douze (12) premiers mois d'un congé sans traitement;
- i) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'un congé pour activités professionnelles;
- j) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;

- k) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- l) durant une période de recyclage prévue à l'article 5-9.00;
- m) durant la période de congé prévue à l'article 8-12.00.

#### **5-2.05**

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la personne professionnelle :

- a) durant une période de mise à pied;
- b) après l'application des dispositions des alinéas e), h), i) et j) de la clause 5-2.04;
- c) durant un congé à cause de l'exercice d'une charge publique;
- d) sous réserve de la clause 5-5.07, durant une période de deux (2) ans suivant la dernière période d'engagement de la personne professionnelle temporaire.

#### **5-2.06**

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi se perd :

- a) lors de la démission de la personne professionnelle;
- b) lors d'un non-réengagement;
- c) lors du congédiement de la personne professionnelle;
- d) sous réserve de la clause 5-5.07, au terme d'une période de deux (2) ans suivant la dernière période d'engagement de la personne professionnelle temporaire.

#### **5-2.07**

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de vingt (20) jours ouvrables la liste d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi des personnes professionnelles couvertes par la convention collective telle qu'établie le 30 juin précédent. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat en même temps qu'elle est affichée. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat ou toute personne professionnelle peut contester par grief l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi d'une personne professionnelle.

À l'expiration de la période d'affichage, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à cette ancienneté ne peuvent prendre effet qu'à la date de la contestation. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle avant la prochaine période d'affichage.

**5-2.08**

L'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi de la personne professionnelle déclarée couverte par le certificat d'accréditation du Syndicat par une décision de la Commission des relations du travail ou après entente entre les parties est établie conjointement par le Collège et le Syndicat. À défaut d'entente, le Collège décide et le Syndicat peut soumettre un grief.

## **Article 5-3.00 - Poste, remplacement de plus de six mois et projet spécifique de plus de six mois**

### **5-3.01**

Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent le moment où une personne professionnelle régulière a quitté définitivement son poste, le Collège doit prendre la décision de combler ce poste, de le modifier ou de l'abolir.

1. Dans le cas où le Collège décide de combler le poste vacant ou nouvellement créé, les dispositions de la clause 5-3.02 s'appliquent.
2. Dans le cas où le Collège a l'intention de modifier ou d'abolir un poste devenu définitivement vacant, les dispositions suivantes s'appliquent :

Avant de prendre une décision d'abolir ou de modifier un poste, le Collège doit convoquer le Syndicat en comité de relations de travail conformément aux dispositions de l'article 4-2.00 en lui indiquant, par écrit, en même temps que l'avis de convocation, le poste visé, les motifs à l'appui de son projet d'abolition ou de modification et, le cas échéant, son projet de réorganisation des tâches.

Dans le cas d'un projet d'abolition de poste, les parties tentent d'en arriver à une entente afin d'éviter une telle abolition de poste.

La réorganisation des tâches à la suite de l'abolition ou de la modification de poste ne peut avoir pour effet d'occasionner une charge de travail excessive aux autres personnes professionnelles concernées.

### **5-3.02**

#### **POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ**

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, il procède soit par mutation, soit par affichage.

#### **1. Mutation**

Le Collège n'est pas tenu d'afficher lorsque le poste est comblé selon les dispositions de la clause 5-4.04 ou par mutation. Dans ce dernier cas, les dispositions prévues à l'article 5-14.00 s'appliquent.

Lorsque le Collège crée un nouveau poste et qu'il le comble par mutation, le poste laissé vacant par la mutation peut être aboli selon les dispositions du présent article.

Lorsque le Collège décide de combler par mutation un poste vacant, le poste laissé vacant par la mutation peut être aboli dans la mesure où il n'y a pas eu d'attrition (poste aboli à la suite d'une démission, retraite, décès) dans les douze (12) mois précédant la décision d'abolir.

## 2. Affichage

Lorsque le Collège décide de combler un poste par affichage, il porte le fait à la connaissance des personnes professionnelles, en même temps qu'il procède à un concours à l'intérieur du Collège et, s'il y a lieu, à un concours public.

L'avis d'affichage doit, entre autres, indiquer le corps d'emploi, le service auquel le poste est rattaché, une description sommaire des tâches, les exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste, les traitements minimal et maximal prévus à l'échelle de traitement, la date limite pour poser sa candidature et à titre indicatif l'antenne, s'il y a lieu. L'affichage est d'une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables et d'au plus vingt (20) jours ouvrables. Lors de l'affichage d'un poste à combler, le Collège informe les personnes professionnelles absentes et visées par la présente clause et ce, à leur dernière adresse connue.

Le Collège offre le poste en tenant compte des exigences qu'il requiert et selon l'ordre de priorité qui suit; dans tous les cas, la langue d'enseignement au Collège doit être considérée dans les exigences :

- a) d'abord à la personne professionnelle mise en disponibilité du Collège et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- b) ensuite à la personne professionnelle mise en disponibilité d'un autre Collège de la même zone telle qu'établie à l'annexe « B » et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- c) ensuite à la personne professionnelle mise en disponibilité d'un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à l'annexe « B » et ce, conformément à la clause 5-6.03;
- d) ensuite à la personne professionnelle temporaire remplaçante ou chargée de projet à l'emploi du Collège qui a complété vingt-quatre (24) mois de service actif, sans interruption du lien d'emploi sur le poste qu'elle occupe à titre de remplaçante ou le poste créé qui regroupe les tâches qu'elle accomplit à titre de chargée de projet;
- e) ensuite à la personne professionnelle temporaire à l'emploi du Collège ayant complété vingt-quatre (24) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi;
- f) ensuite à la personne professionnelle mise à pied du Collège bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-5.02;
- g) ensuite à la personne professionnelle régulière à l'emploi du Collège;
- h) ensuite à la personne professionnelle temporaire à l'emploi du Collège ayant complété douze (12) mois de service actif;
- i) ensuite à la personne professionnelle temporaire à l'emploi du Collège ayant complété six (6) mois de service actif;
- j) ensuite à la personne professionnelle temporaire visée à la clause 5-5.07;

- k) ensuite à l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel assigné provisoirement comme personne professionnelle;
- l) ensuite à la personne professionnelle mise à pied dans un autre Collège de la même zone telle qu'établie à l'annexe « B » ou à une personne professionnelle visée à la clause 8-9.02;
- m) ensuite à l'enseignante ou l'enseignant ou à l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité au Collège, dans la mesure où cette enseignante ou cet enseignant ou cette employée ou cet employé de soutien a posé sa candidature pour ce poste au Collège;
- n) ensuite à la candidate ou au candidat à l'emploi du Collège;
- o) ensuite à une personne professionnelle mise à pied dans un autre Collège d'une autre zone telle qu'établie à l'annexe « B »;
- p) ensuite à toute autre candidate ou tout autre candidat qui n'est pas à l'emploi du Collège.

### **5-3.03**

Lorsqu'il y a plus d'une candidate ou un candidat à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées au point 2 de la clause 5-3.02, le Collège choisit la candidate ou le candidat le plus compétent si elle ou il possède les exigences qu'il requiert et en relation directe avec le poste.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées aux paragraphes a), b) c), e), f), g), h), i), et l) de la clause 5-3.02, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est le facteur déterminant.

### **5-3.04**

La personne professionnelle du Collège à qui le poste est attribué conserve les mêmes droits quant à l'avancement d'échelon, mais reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste à compter de la date de son entrée en fonction.

Cependant, dans le cas d'une mutation, la personne professionnelle reçoit le traitement du corps d'emploi rattaché à cette mutation s'il est supérieur à celui de son ancien poste. Dans le cas contraire, elle reçoit le traitement rattaché à son ancien poste.

### **5-3.05**

Une enseignante ou un enseignant ou une employée ou un employé de soutien replacé dans un poste de personne professionnelle dans son Collège dans le cadre du paragraphe m) de la clause 5-3.02 transporte ses banques de congés de maladie et est permanent dès qu'elle ou qu'il obtient le poste.

## **5-3.06**

### **REMPLACEMENT DE PLUS DE SIX (6) MOIS ET PROJET SPÉCIFIQUE DE PLUS DE SIX (6) MOIS**

Sous réserve de l'application de la clause 5-6.02 lorsque le Collège décide d'effectuer un remplacement pour une période de plus de six (6) mois ou de réaliser un projet spécifique de plus de six (6) mois, il peut procéder par affectation temporaire d'une personne professionnelle ou par assignation provisoire d'une personne provenant d'une autre catégorie de personnel ou par voie d'affichage.

La décision du Collège de ne pas remplacer ou de remplacer partiellement une personne professionnelle absente ne doit pas avoir pour effet d'occasionner une charge de travail excessive aux autres personnes professionnelles concernées.

#### **1. Affectation temporaire ou assignation provisoire**

Lorsqu'il décide d'affecter temporairement ou d'assigner de façon provisoire, le Collège procède selon les étapes suivantes :

- a) toutes les personnes professionnelles y compris celles qui sont visées par la priorité d'emploi sont avisées et peuvent manifester leur intérêt;
- b) s'il y a plus d'une personne professionnelle qui a manifesté son intérêt selon le paragraphe précédent, le Collège choisit la personne professionnelle la plus compétente qui répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le projet spécifique ou le remplacement;
- c) à défaut de pouvoir affecter une personne professionnelle, le Collège peut assigner provisoirement une personne d'une autre catégorie de personnel.

#### **2. Affichage**

Lorsque le Collège décide de procéder par affichage, les dispositions suivantes s'appliquent :

L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et se fait conformément aux dispositions de la clause 5-3.02. Le Collège transmet une copie de cet affichage au Syndicat sans l'adresser au Bureau de placement.

Le Collège offre le projet spécifique ou le remplacement à la personne professionnelle selon l'ordre de priorité suivant, à la condition qu'elle réponde aux qualifications que le Collège requiert pour ce projet ou ce remplacement; dans tous les cas, la langue d'enseignement au Collège doit être considérée dans les exigences :

- a) la personne professionnelle temporaire à l'emploi du Collège ayant complété six (6) mois de service actif, la personne professionnelle temporaire visée à la clause 5-5.07 et la personne professionnelle mise à pied du Collège bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-5.02;

- b) la personne professionnelle régulière à l'emploi du Collège;
- c) la personne d'une autre catégorie de personnel assignée provisoirement comme personne professionnelle.

### **5-3.07**

Lorsqu'il y a plus d'une candidate ou un candidat à l'intérieur de l'une ou l'autre des étapes ou priorités mentionnées au point 2 de la clause 5-3.06, le Collège choisit la candidate ou le candidat le plus compétent si elle ou il possède les exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de l'une ou l'autre des étapes ou priorités mentionnées à la clause 5-3.06, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi est le facteur déterminant.

### **5-3.08**

Une personne professionnelle régulière affectée temporairement reçoit le traitement rattaché à cette affectation s'il est supérieur à celui qu'elle reçoit. Il en va de même en cas d'occupation provisoire d'un poste de cadre.

À l'expiration de l'affectation temporaire, la personne professionnelle reprend son poste avec tous les droits et avantages, comme si elle ne l'avait pas quitté.

### **5-3.09**

Lorsqu'un Collège a une ou plusieurs antennes, une personne professionnelle ne peut être affectée, déplacée, mutée ou remplacée sans son consentement dans un lieu de travail situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **5-3.10**

Dans tous les cas de poste, de charge de projet de plus de six (6) mois ou de remplacement de plus de six (6) mois à combler par une personne professionnelle, le Collège forme un comité bipartite de sélection sur lequel le Syndicat est invité par écrit à nommer deux (2) personnes professionnelles. Ce comité a pour fonctions :

- a) d'étudier les candidatures;
- b) de procéder aux entrevues nécessaires à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées aux clauses 5-3.02 et 5-3.06;
- c) de remettre au Collège ses recommandations dans le délai fixé au moment de combler le poste.

Le Comité de sélection reçoit du Collège les exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste, la charge de projet ou le remplacement, la description du poste, de la charge de projet ou du remplacement à combler, les candidatures ainsi que les documents y afférent.

À défaut par les représentantes ou représentants du Syndicat de compléter leur travail dans le délai fixé, le Collège procède.

#### **5-3.11**

Sous réserve de la clause 5-6.02, dans le cas d'un projet spécifique ou d'un remplacement d'une durée prévisible de plus de six (6) mois, le Collège procède à un affichage interne selon les dispositions de la clause 5-3.06.

#### **5-3.12**

Le Collège affiche dans les meilleurs délais le nom de la personne choisie.

#### **5-3.13**

À l'engagement de la personne professionnelle par le Collège, celui-ci doit préciser par écrit les points suivants :

- a) son statut : régulier, sécuritaire, prioritaire, à temps partiel, à temps complet, temporaire remplaçant, temporaire chargé de projet ou temporaire surnuméraire;
- b) le corps d'emploi auquel elle appartient;
- c) son traitement et son échelon à la date d'entrée en fonction;
- d) le service auquel le poste ou le projet spécifique est rattaché;
- e) la date effective d'entrée en fonction;
- f) l'antenne à laquelle elle est affectée s'il y a lieu;
- g) dans le cas d'un projet spécifique, la source de financement lorsqu'elle est entièrement autre que celles servant au financement régulier du Collège.

Le Collège transmet au Syndicat une copie de ces informations de même que les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

#### **5-3.14**

À l'engagement, le Collège fournit à la personne professionnelle une copie de la présente convention. De même, la personne professionnelle doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience.

À défaut pour la personne professionnelle de pouvoir fournir ces preuves, elle remettra au Collège une attestation assermentée à cet effet.

**5-3.15**

- a) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'une personne professionnelle temporaire surnuméraire, il doit lui donner un préavis au moins deux (2) semaines avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.
- b) L'emploi d'une personne professionnelle temporaire remplaçante prend fin automatiquement avec le retour de la personne professionnelle remplacée ou après un préavis de deux (2) semaines.

Dans le cas d'un remplacement de (3) mois et plus, le Collège donne un préavis de deux (2) semaines avant la fin de son engagement.

**5-3.16**

La personne professionnelle peut mettre fin à son emploi en tout temps, moyennant un avis écrit remis au Collège, au moins trente (30) jours avant son départ.

Toutefois, dans le cas de la personne professionnelle temporaire, l'avis écrit est de deux (2) semaines.

**5-3.17**

Le Collège ne peut obliger une personne professionnelle à accepter une mutation sous réserve des dispositions de l'article 5-14.00 de la présente convention.

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

### **5-4.01**

Lorsque le Collège a l'intention d'abolir un poste pourvu d'un titulaire, il transmet au Syndicat un avis comprenant les éléments suivants :

- a) l'état de l'effectif du personnel professionnel au moment de la transmission de l'avis;
- b) le poste visé par le projet d'abolition;
- c) le ou les motifs justifiant l'abolition du poste;
- d) la date prévue de l'abolition du poste.

À la suite de cet avis, lors de la rencontre du CRT, le Syndicat et le Collège tentent d'en arriver à une entente afin d'éviter une telle abolition de poste ou à défaut, une mise à pied ou une mise en disponibilité.

### **5-4.02**

Les motifs utilisés par le Collège aux fins d'abolition justifiée d'un poste sont les suivants :

- a) soit une diminution significative de la clientèle constatée le 20 septembre de l'année en cours par rapport à la clientèle du 20 septembre de l'année précédente, et ce, selon les dispositions de la clause 5-4.03;
- b) soit une modification des services à rendre à la clientèle;
  - i) Dans ce cas, le Collège peut abolir le poste concerné dans la mesure où il crée un nouveau poste ou comble un poste vacant;
  - ii) de plus, le Collège peut abolir un poste<sup>1</sup> dans la mesure où il n'y a pas eu d'attrition (poste aboli à la suite d'une démission, retraite, décès) dans les douze (12) mois précédant l'avis transmis au Syndicat lors d'une convocation du CRT à cet effet. Le Collège ne pourra procéder à une nouvelle abolition de poste en vertu du présent paragraphe dans les douze (12) mois qui suivent l'avis. Aux fins d'application du présent paragraphe, les dates prévues à la clause 5-4.04 ne s'appliquent pas.

Aux fins d'application de l'alinéa b) de la présente clause, lors de la convocation du Syndicat au CRT, le Collège indique le corps d'emploi visé, le nom de la personne professionnelle visée par l'abolition de poste, le recyclage s'il y a lieu et les autres informations pertinentes.

### **5-4.03**

Aux fins de l'application de la clause 5-4.02 a), le Collège transmet au Syndicat, lors de l'avis prévu à la clause 5-4.01, une copie des prévisions budgétaires ainsi que les données et les documents officiels servant à établir la clientèle et transmise au Ministère.

---

<sup>1</sup> Lire « deux (2) postes » si le nombre de postes réguliers au Collège est égal ou supérieur à trente (30). L'abolition de deux (2) postes à la fois ne peut survenir qu'à une seule occasion pendant la durée de la convention collective.

La clientèle est constituée de la somme de la clientèle inscrite à l'enseignement régulier et à l'éducation aux adultes. La clientèle à l'enseignement régulier est constituée de l'ensemble des étudiantes et étudiants inscrits à tout programme d'études crédité de niveau collégial pour les sessions régulières (automne et hiver); la clientèle à l'éducation aux adultes est constituée de l'ensemble des étudiantes et étudiants inscrits à tout programme d'études crédité de niveau collégial pour les sessions régulières (automne et hiver). La clientèle de l'éducation aux adultes comprend également l'ensemble des activités des programmes de formation sur mesure pour l'année de référence, soit du 20 septembre de l'année précédente au 20 septembre de l'année en cours.

Toutefois, pour l'étudiante ou l'étudiant inscrit à l'éducation aux adultes, chaque six cents (600) heures de formation ci-haut décrite compte pour une étudiante ou un étudiant à temps complet. Pour l'étudiante ou l'étudiant inscrit à l'enseignement régulier, le nombre d'étudiantes ou d'étudiants est traduit en équivalent temps complet.

#### **5-4.04**

La décision du Collège d'abolir le poste visé à la clause 5-4.01 est transmise au Syndicat ainsi qu'à la personne professionnelle concernée au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition du poste ou du déplacement. Dans le cas d'une abolition de poste en vertu de la clause 5-4.02 a), le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prend effet le 15 décembre ou à la date de la fin du processus de déplacement, selon le dernier terme atteint. Dans le cas d'une abolition de poste en vertu de l'alinéa i) de la clause 5-4.02 b), le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prend effet le 1<sup>er</sup> juillet ou à la date de la fin du processus de déplacement, selon le dernier terme atteint.

### **PROCESSUS DE DÉPLACEMENT**

#### **1. Dispositions générales**

- a) Le processus de déplacement prévu à la présente clause pour la personne professionnelle à temps complet s'applique mutatis mutandis à la personne professionnelle à temps partiel;
- b) la personne professionnelle à temps partiel ne peut pas déplacer une personne professionnelle à temps complet. Cependant, elle est tenue de déplacer une personne professionnelle à temps partiel;
- c) la personne professionnelle à temps partiel est tenue d'accepter un poste vacant ou nouvellement créé si elle répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste;
- d) la personne professionnelle permanente qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé ou qui déplace une personne professionnelle reçoit le traitement du corps d'emploi rattaché à ce poste, s'il est supérieur à celui de son ancien poste. Dans le cas contraire, elle reçoit le traitement de son ancien poste;

- e) dans le cas où le poste occupé en vertu du paragraphe précédent par la personne professionnelle permanente à temps partiel comporte un nombre régulier d'heures de travail moindre que celui qu'elle occupait, elle reçoit le traitement correspondant aux heures régulières de travail de son ancien poste et se voit affectée à toute tâche professionnelle compatible avec sa compétence pour la différence d'heures;
- f) la personne professionnelle à temps complet n'est pas tenue d'occuper un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé et ne peut déplacer une personne professionnelle à temps partiel. Cependant, si elle accepte d'occuper un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé, elle obtient le statut de temps partiel et se voit appliquer les dispositions relatives à ce statut;
- g) la personne professionnelle non permanente à temps complet ou à temps partiel qui obtient un poste ou déplace une personne professionnelle en vertu du présent article reçoit le traitement du poste qu'elle obtient.

## **2. La personne professionnelle permanente dont le poste est aboli ou qui est déplacée**

- a) La personne professionnelle permanente dont le poste est aboli, ou qui est déplacée en vertu de la présente clause, est tenue d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé si elle répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste.
- b) À défaut de pouvoir occuper un poste vacant ou nouvellement créé, la personne professionnelle concernée est tenue de déplacer la personne professionnelle régulière non permanente de son corps d'emploi ayant le moins d'ancienneté si elle répond aux exigences du poste.
- c) À défaut de pouvoir déplacer en vertu du paragraphe précédent, la personne professionnelle concernée est tenue de déplacer la personne professionnelle permanente de son corps d'emploi ayant le moins d'ancienneté si elle répond aux exigences du poste.
- d) À défaut de pouvoir déplacer en vertu du paragraphe précédent, la personne professionnelle concernée, ou la personne professionnelle déplacée en vertu du paragraphe précédent est tenue de déplacer la personne professionnelle régulière non permanente la moins ancienne d'un autre corps d'emploi si elle répond aux exigences du poste.
- e) À défaut de pouvoir déplacer en vertu du paragraphe précédent la personne professionnelle est mise en disponibilité.

**3. La personne professionnelle régulière non permanente dont le poste est aboli ou qui est déplacée**

- a) La personne professionnelle régulière non permanente dont le poste est aboli ou qui est déplacée est tenue d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé si elle répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste.
- b) À défaut d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé, la personne professionnelle est tenue de déplacer la personne professionnelle régulière non permanente ayant le moins d'ancienneté parmi celles occupant un des postes pour lesquels elle répond aux exigences du poste et si elle-même a plus d'ancienneté que celle qu'elle déplace.
- c) La personne professionnelle déplacée en vertu des paragraphes précédents est tenue de déplacer une personne professionnelle régulière non permanente selon les dispositions des paragraphes précédents.
- d) À défaut de pouvoir déplacer en vertu de ce qui précède, la personne professionnelle concernée est mise à pied.

**5-4.05**

La personne professionnelle visée à la clause 5-4.04 bénéficie d'un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'offre du Collège pour informer le Collège de sa décision d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé ou de déplacer en vertu de la clause 5-4.04.

Aux fins d'application du processus de déplacement, les secteurs d'activités, à l'intérieur des corps d'emploi suivants, constituent des corps d'emploi distincts : analyste (informatique ou organisation et méthodes), animatrice ou animateur d'activités étudiantes (activités socioculturelles ou activités sportives), conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socioculturelle, sports et plein air ou vie économique), spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (bibliothèque ou audiovisuel).

La personne professionnelle qui refuse, dans le délai prescrit, d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé ou de déplacer en vertu de la clause 5-4.04 est considérée comme démissionnaire.

**5-4.06**

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de poste vacant sous réserve de l'application de l'article 5-3.00;
- b) étudier les candidatures transmises par le Bureau de placement et appliquer les dispositions des articles 5-3.00, 5-5.00 ou 5-6.00 selon le cas;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne professionnelle mise à pied ou mise en disponibilité par le Collège et indiquer s'il y a acceptation ou refus;

- d) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une candidate ou un candidat dont la candidature a été transmise par ce Bureau;
- e) transmettre les informations demandées par le Bureau de placement.

#### **5-4.07**

Si, dans les sept (7) jours ouvrables de la transmission d'un avis de poste vacant prévu à l'alinéa a) de la clause 5-4.06 le Bureau de placement n'a pu référer de candidate ou candidat, le Collège procède selon les dispositions de l'article 5-3.00.

#### **5-4.08**

Le Collège peut offrir une préretraite à une personne professionnelle qui y est admissible à la condition que cette préretraite évite ou annule une mise en disponibilité. Ceci peut impliquer la mutation d'une personne professionnelle ou de plusieurs personnes professionnelles.

En acceptant de bénéficier de la préretraite, la personne professionnelle donne au Collège sa démission qui est effective à la date à laquelle la préretraite prend fin.

Les dates de début et de fin de la préretraite sont arrêtées après entente entre le Collège et la personne professionnelle.

En aucun temps, la durée de la préretraite ne peut excéder douze (12) mois.

La personne professionnelle en préretraite continue de recevoir son traitement et de bénéficier des avantages de la convention collective comme si elle était au travail. Une telle préretraite est considérée comme du service continu aux fins du régime de retraite.

#### **5-4.09**

Les zones applicables en vertu des articles 5-3.00, 5-5.00 et 5-6.00 sont décrites à l'annexe « B ».

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **5-4.10**

Lorsque le Collège envisage l'abolition d'un poste pourvu d'un titulaire il doit convoquer le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00. Dans ce cas, le délai prévu à la clause 4-2.07 est de douze (12) jours ouvrables.

## **Article 5-5.00 - Priorité d'emploi**

### **PERSONNE PROFESSIONNELLE RÉGULIÈRE NON PERMANENTE**

#### **5-5.01**

La présente section ne s'applique qu'à la personne professionnelle régulière mise à pied qui ne remplit pas les exigences prévues à la clause 5-1.03.

#### **5-5.02**

Aux fins d'application des clauses 5-3.02 et 5-3.06, la personne professionnelle régulière mise à pied acquiert et conserve sans traitement pendant deux (2) ans une priorité d'emploi dans son collège.

Aux fins d'application de la clause 5-3.02, la personne professionnelle régulière mise à pied et qui a complété douze (12) mois de service actif, sans interruption du lien d'emploi, acquiert et conserve sans traitement pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans un autre collège.

#### **5-5.03**

Les dispositions prévues à la clause 5-5.02 sont applicables :

- a) pourvu que la personne professionnelle satisfasse aux conditions d'engagement du Collège;
- b) dans le cas d'un poste vacant dans le Collège l'ayant mise à pied, pourvu qu'elle réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- c) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège de la même zone que celle du Collège l'ayant mise à pied pourvu qu'elle se déclare, par écrit, disponible à ce Collège dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où elle est avisée par le Bureau de placement que son nom a été transmis à ce Collège et pourvu qu'elle réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, la personne professionnelle est libre de se déclarer disponible lorsque la langue d'enseignement de ce Collège n'est pas la même que celle du Collège l'ayant mise à pied;
- d) dans le cas d'un poste vacant dans un Collège d'une autre zone que celle du Collège l'ayant mise à pied, si elle s'est déclarée disponible dans le même délai que celui prévu à l'alinéa c) qui précède et si une offre d'emploi lui est faite, pourvu qu'elle réponde affirmativement à cette offre d'emploi dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Les délais prévus à la présente clause sont comptés à partir de la date de la réception de l'offre d'emploi ou, le cas échéant, de la date de l'avis de livraison de cette offre d'emploi et l'absence de réponse est considérée comme un refus.

#### **5-5.04**

La personne professionnelle replacée selon les dispositions du présent article transfère dans son nouveau Collège son statut de personne professionnelle régulière, sa priorité d'emploi, l'ancienneté accumulée aux fins de la sécurité d'emploi, ses années de service pour les vacances, ainsi que sa banque de congés-maladie non monnayables.

#### **5-5.05**

Dès que la personne professionnelle est replacée 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 professionnelle renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut la rejoindre, à deux reprises par courrier recommandé, à sa dernière adresse.

#### **5-5.06**

Lorsqu'une personne professionnelle mise à pied considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.06 b), 5-5.03 et 5-5.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, elle peut soumettre, un grief à la première présidente ou au premier président prévu à la clause 9-2.08 de la convention collective. Ce grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui lui donne naissance et doit procéder en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

### **PERSONNE PROFESSIONNELLE TEMPORAIRE**

#### **5-5.07**

À la fin de son engagement, la personne professionnelle qui a complété six (6) mois de service actif acquiert le droit à une priorité d'emploi dans son Collège à moins que le Collège ne lui ait signifié par écrit un avis de non-réengagement.

Aux fins d'application de la clause 5-3.06 et du point 2 de la clause 5-3.02, la personne professionnelle temporaire conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, cette priorité d'emploi à compter de la fin de son engagement.

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

### **5-6.01**

Le présent article s'applique à la personne professionnelle mise en disponibilité qui a acquis la permanence selon la clause 5-1.03.

### **5-6.02**

La personne professionnelle mise en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et tous ses droits jusqu'à ce qu'elle soit replacée ou qu'elle perde sa permanence selon les dispositions du présent article ou qu'elle démissionne du Collège; en attendant, le Collège peut lui confier toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence.

De plus, le Collège peut demander à la personne professionnelle mise en disponibilité d'accomplir toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne professionnelle peut refuser ce prêt de service.

Le prêt de service dans un collège de la même zone se fait aux conditions suivantes :

- a) il est fait pour au moins une session régulière d'enseignement (automne, hiver) et dans un seul collège à la fois;
- b) il doit lui être signifié au plus tard une (1) semaine complète avant le début de la session d'enseignement concernée;
- c) il n'invalide pas le droit ou l'obligation de la personne professionnelle d'obtenir ou d'accepter un poste qui lui est offert en cours de prêt de service;
- d) il implique que la personne professionnelle emporte sa pleine disponibilité à cet autre collège même si tel prêt de service est à temps partiel.

### **5-6.03**

- a) Lorsqu'un poste de personne professionnelle est déclaré vacant par le Collège, la personne professionnelle du Collège qui est mise en disponibilité est automatiquement inscrite comme candidate à ce poste. La procédure de nomination est régulièrement suivie et cette personne professionnelle obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.02 et 5-3.03.
- b) Dans le cas où un poste de personne professionnelle est déclaré vacant dans un autre collège et que la candidature de la personne professionnelle a été soumise par le Bureau de placement, cette personne professionnelle obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.02 et 5-3.03.

### **5-6.04**

Aux fins d'application de la clause 5-6.03, lorsque le corps d'emploi du poste déclaré vacant est le même que celui de la personne professionnelle mise en disponibilité, cette dernière est réputée posséder les exigences requises pour le poste et se voit offrir ce poste, conformément aux clauses 5-3.02 et 5-3.03 et ce, sous réserve des exigences relatives à la langue d'enseignement au Collège.

Malgré ce qui précède, pour les corps d'emploi d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'animatrice ou d'animateur d'activités étudiantes (activités socioculturelles ou activités sportives), de conseillère ou de conseiller à la vie étudiante (vie socioculturelle, sports et plein air ou vie économique), de spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (bibliothèque ou audiovisuel), la personne professionnelle est réputée posséder les exigences requises lorsque son secteur d'activités est le même que celui du poste déclaré vacant.

#### **5-6.05**

La personne professionnelle mise en disponibilité à qui une offre d'emploi est faite par son Collège ou par un collègue de la même zone que celle du collègue l'ayant mise en disponibilité, bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

Dans le cas d'un collègue d'une autre zone, le délai est de quinze (15) jours ouvrables.

Les délais prévus à la présente clause sont comptés à partir de la date de la réception de l'offre d'emploi ou, le cas échéant, de la date de l'avis de livraison de cette offre d'emploi.

#### **5-6.06**

À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne professionnelle :

- a) doit accepter dans son Collège toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence et ce, conformément à la clause 5-6.02; dans le cas de la personne professionnelle à temps partiel, cette obligation s'applique au nombre d'heures prévues à son ancien poste;
- b) doit accepter tout poste de personne professionnelle qui lui est offert par son Collège, ou tout poste de personne professionnelle offert par un collègue de sa zone, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission. Cependant, la personne professionnelle est libre de se déclarer disponible lorsque la langue d'enseignement de ce collègue n'est pas la même que celle du collègue l'ayant mise en disponibilité;
- c) peut refuser tout poste qui lui est offert par un collègue d'une autre zone. Si elle accepte un tel poste, elle a droit à une prime de déplacement équivalente à deux (2) mois de son traitement ainsi qu'aux frais de déménagement prévus à la clause 5-7.04.

De plus, une personne professionnelle qui accepte un poste en dehors de sa zone a droit, si le collègue d'où provient la personne professionnelle est seul dans sa zone, à une prime additionnelle de déplacement équivalente à deux (2) mois de son traitement;

- d) peut accepter tout poste d'enseignante ou enseignant ou employée ou employé de soutien qui lui est offert dans son Collège dans la mesure où elle a signifié par écrit au Collège son intention d'être replacée comme enseignante ou enseignant ou employée ou employé de soutien;

- e) la personne professionnelle à temps partiel mise en disponibilité est tenue d'accepter un poste à temps complet ou un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures égal ou supérieur qui lui est offert en vertu du présent article;
- f) la personne professionnelle à temps complet mise en disponibilité n'est pas tenue d'accepter un poste à temps partiel. Si elle accepte le poste, elle obtient le statut de temps partiel et se voit appliquer les dispositions relatives à ce statut.

Le remplacement obligatoire d'une personne professionnelle selon le paragraphe b) de la présente clause ne peut l'amener à quitter la zone où elle se situe à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

#### **5-6.07**

À la demande de la personne professionnelle ayant acquis la permanence, le Collège peut, en tenant compte des exigences du service, abolir le poste à temps complet de cette personne professionnelle et ouvrir un poste à temps partiel, lequel poste est octroyé à cette personne professionnelle qui est alors régie par les dispositions de la convention collective s'appliquant aux personnes professionnelles à temps partiel.

#### **5-6.08**

Lorsqu'une personne professionnelle est replacée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur les droits suivants :

- a) sa permanence;
- b) son ancienneté aux fins de sécurité d'emploi;
- c) ses années de service (et les avantages qui s'y rattachent);
- d) sa banque de congés-maladie non monnayables;
- e) la date à laquelle elle aura droit à un avancement d'échelon;
- f) son échelon, si elle demeure à l'intérieur du même corps d'emploi;
- g) le nombre de jours de vacances auquel elle a droit, s'il est supérieur à celui prévu à la clause 8-4.01;
- h) son régime de congé à traitement différé ou anticipé sous réserve de la clause 8-12.14.

De plus, elle est considérée comme ayant remis sa démission à son ancien employeur.

#### **5-6.09**

Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, la personne professionnelle peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement.

Le fait d'accepter une prime de séparation est considéré comme une démission et exclut cette personne professionnelle du secteur de l'éducation pour une durée d'une (1) année. Une telle prime ne peut être payée qu'une seule fois à une personne professionnelle dans le secteur de l'éducation.

**5-6.10**

Lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.06 b), 5-6.03 et 5-6.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, elle peut soumettre un grief à la première présidente ou au premier président prévu à la clause 9-2.08 de la convention collective. Ce grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui y donne naissance et doit procéder en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

**5-6.11**

Lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection, elle a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les normes en vigueur chez l'employeur qui la convoque.

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

### **5-7.01**

Lorsque la personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence 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 et mettre à jour les listes des personnes professionnelles mises à pied et des personnes professionnelles mises en disponibilité, et les listes de postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, syndicats, parties syndicales négociantes) les informations prévues au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises au remplacement des personnes professionnelles du réseau collégial;
- d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés.

### **5-7.04**

La personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence qui doit déménager à la suite de l'application des règles apparaissant aux articles 5-5.00 et 5-6.00 bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe « A » dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ne s'appliquent pas.

## **5-7.05 Comité paritaire du Bureau de placement**

- a) La partie patronale négociante et la partie syndicale négociante mettent sur pied un comité paritaire qui a pour mandat :
  1. de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
  2. de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat en ce qui concerne le personnel des collèges.
- b) Le Comité paritaire est formé de représentantes ou représentants des parties patronale et syndicale négociantes des collèges lesquelles sont définies par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).
- c) Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties négociantes s'entendent pour désigner une présidente ou un président du Comité paritaire.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, ces représentantes ou représentants s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la démission ou de l'incapacité d'agir de la présidente ou du président choisi, sa remplaçante ou son remplaçant est nommé par la ou le ministre du Travail.

- d) Le Comité paritaire se réunit sur demande de la présidente ou du président ou de l'une des parties intéressées.
- e) Le Comité paritaire décide de ses propres règles de fonctionnement. Il est entendu que le Comité paritaire est autorisé à obtenir du Bureau de placement pour le personnel des collèges, tous les renseignements qui sont en possession du Bureau et que le Comité paritaire juge opportun d'obtenir. La ou le responsable du Bureau de placement pour le personnel des collèges assiste aux réunions du Comité paritaire mais n'en fait pas partie et n'a pas droit de vote.
- f) Les traitements des représentantes ou représentants au Comité paritaire sont payés par leurs employeurs respectifs. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

## **Article 5-8.00 - Assignation provisoire**

### **5-8.01**

L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une personne professionnelle qui a acquis la permanence peut être faite à la condition que la personne professionnelle accepte l'offre du Collège.

### **5-8.02**

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne professionnelle et le Collège.

### **5-8.03**

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

Cependant, la personne professionnelle demeure couverte par le régime d'assurance collective du personnel professionnel.

### **5-8.04**

Une personne professionnelle ne peut être assignée provisoirement qu'à temps complet et dans une seule catégorie de personnel à la fois. Toutefois, la personne professionnelle à temps partiel peut également être assignée à temps partiel.

### **5-8.05**

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

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

### **5-8.06**

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

### **5-8.07**

Pendant qu'elle est en assignation provisoire, la personne professionnelle demeure soumise aux dispositions relatives au remplacement 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.

## **Article 5-9.00 - Recyclage**

### **5-9.01**

Le recyclage prévu au présent article s'applique exclusivement à la personne professionnelle permanente. Il peut survenir soit lors de la mutation d'une personne professionnelle soit lors du remplacement dans son Collège d'une personne professionnelle mise en disponibilité. Il peut notamment prendre la forme d'une formation scolaire, d'une formation en milieu de travail, d'une formation par les pairs.

### **5-9.02**

Le Collège ou la personne professionnelle peut proposer un projet de recyclage. La réalisation du projet de recyclage nécessite l'accord du Collège et de la personne professionnelle visée.

Dans le cas où une mutation entraîne un changement de corps d'emploi, le Collège soumet, si nécessaire, un projet de recyclage afin de faciliter l'intégration de la personne professionnelle dans ses nouvelles fonctions. Les conditions du recyclage sont convenues entre le Collège et la personne professionnelle.

### **5-9.03**

Le Collège avise le Bureau de placement lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité obtient un poste et bénéficie d'un recyclage.

### **5-9.04**

La personne professionnelle doit réussir son recyclage dans les délais convenus à défaut de quoi elle est automatiquement mise en disponibilité. Le Collège peut vérifier la réussite de la personne professionnelle en recyclage.

**Article 5-10.00 - Changements administratifs**

**5-10.01**

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), ou de fusion de collèges ou de transformation d'un établissement collégial en unité d'un Collège régional, les parties négociantes se rencontrent afin de convenir d'un protocole relatif aux personnes professionnelles visées par cette fermeture, cette fusion ou cette transformation. À défaut d'entente, le ou les postes des personnes professionnelles visées sont abolis et les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent.

## **Article 5-11.00 - Échange inter-collèges**

### **5-11.01**

Deux (2) personnes professionnelles d'un même corps d'emploi de deux (2) collèges différents peuvent changer réciproquement de collègue, selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

- a) il s'agit de deux (2) personnes professionnelles régulières ayant acquis la permanence;
- b) chacune des personnes professionnelles visées en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1<sup>er</sup> avril précédant l'année de l'échange;
- c) l'échange est d'une durée minimale d'une année et d'une durée maximale de deux (2) années;
- d) chacun des Collèges visés donne sa réponse par écrit avant le 1<sup>er</sup> mai, après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au Comité de relations de travail.

### **5-11.02**

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

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

### **5-11.03**

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

### **5-11.04**

Après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail, un Collège peut mettre fin à un tel échange, à la fin d'une année, par un préavis d'au moins deux (2) mois.

### **5-11.05**

Après la durée maximale prévue à l'alinéa c) de la clause 5-11.01, si les deux (2) personnes professionnelles sont d'accord et si les deux Collèges visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des Collèges et ce, sans ouverture de poste.

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

## **Article 5-12.00 - Changements technologiques**

### **5-12.01**

Un changement technologique est un changement occasionné par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier substantiellement les tâches confiées à une personne professionnelle ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

### **5-12.02**

Le Collège transmet au Syndicat une fois par année pour fins de consultation, son plan des changements technologiques pour les douze (12) prochains mois.

Cette consultation se fait au Comité de relations de travail et se termine au plus tard vingt (20) jours ouvrables après la transmission du plan au Syndicat.

### **5-12.03**

Ce plan transmis au Syndicat contient les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la ou les personnes professionnelles visées par ce changement et le service auquel elle ou elles sont affectées;
- c) la date prévisible de l'implantation de chaque changement;
- d) le perfectionnement pour la ou les personnes professionnelles visées s'il y a lieu.

### **5-12.04**

Si, en cours d'année, le Collège veut procéder à un changement technologique non prévu à son plan, il doit en aviser le Syndicat soixante (60) jours ouvrables à l'avance et les dispositions des clauses 5-12.02 et 5-12.03 s'appliquent.

## **Article 5-13.00 - Mesures disciplinaires**

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

#### **5-13.01**

Dans le cas d'une contestation par grief d'un congédiement, et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé, la personne professionnelle congédiée continue de bénéficier des assurances collectives contributives et du régime de retraite à la condition que les régimes le permettent et qu'elle verse sa cotisation. Le Collège doit maintenir sa contribution.

#### **5-13.02**

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

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

#### **5-13.03**

Au sens du présent article, les avertissements ne constituent pas une mesure disciplinaire mais sont versés au dossier ainsi que les contestations prévues à 5-13.06.

#### **5-13.04**

Les seules mesures disciplinaires possibles sont la suspension et le congédiement.

#### **5-13.05**

Tout avertissement, toute suspension ou tout congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne professionnelle concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant l'avertissement ou la mesure disciplinaire.

Tel avis doit être transmis simultanément au Syndicat. Toutefois, si la personne professionnelle s'oppose par écrit à ce que les motifs entraînant une mesure disciplinaire soient divulgués au Syndicat, dans ce cas, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

Les avis de mesure disciplinaire doivent être signés par la ou le responsable du personnel du Collège.

#### **5-13.06**

La personne professionnelle peut contester par écrit un avertissement dans les trente (30) jours ouvrables de sa réception.

#### **5-13.07**

Tout avertissement écrit et toute référence à une mesure disciplinaire portés au dossier de la personne professionnelle sont retirés de ce dossier s'il n'y a pas eu d'autre avertissement écrit ou d'autre mesure disciplinaire porté à son dossier dans les douze (12) mois qui suivent.

Le cas échéant, une contestation de la personne professionnelle portant sur un avertissement écrit est retirée au même moment.

#### **5-13.08**

Sur demande à la représentante ou au représentant autorisé du Collège, une personne professionnelle, accompagnée ou non de la déléguée ou du délégué syndical, peut toujours consulter son dossier. Ce dossier comprend au moins les avertissements écrits, les contestations de ces avertissements écrits, les avis de mesure disciplinaire ainsi que toute évaluation du Collège des activités professionnelles de la personne professionnelle faites selon les dispositions de la présente convention.

#### **5-13.09**

Dans le cas où les faits reprochés à une personne professionnelle nécessitent une intervention immédiate, le Collège peut suspendre temporairement la personne professionnelle de ses fonctions.

Le Collège dispose alors de dix (10) jours ouvrables pour l'informer par écrit de la mesure disciplinaire définitive prise à son endroit ou de sa réinstallation, sans perte de droits comme s'il n'y avait pas eu de suspension. Le défaut par le Collège de fournir une telle information annule cette suspension et entraîne la réintégration de la personne professionnelle avec tous ses droits et privilèges comme si telle suspension n'avait pas eu lieu.

#### **5-13.10**

Sauf dans les cas mentionnés à 5-13.09, une personne professionnelle ne peut être suspendue ou congédiée sans avoir été avertie par écrit au moins deux (2) fois durant les douze (12) derniers mois d'une faute de nature analogue dont la gravité est susceptible d'entraîner de telles mesures disciplinaires. Le délai entre ces deux (2) avertissements écrits doit être suffisant pour permettre à la personne professionnelle de s'amender.

#### **5-13.11**

Tout grief relatif à une suspension ou à un congédiement, porté à l'arbitrage, est traité de façon prioritaire lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

En cas d'arbitrage, le Collège doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la suspension ou du congédiement.

#### **5-13.12**

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

- a) d'un aveu signé devant une déléguée ou un délégué syndical;
- b) d'un aveu signé en l'absence d'une déléguée ou d'un délégué syndical mais non dénoncé par écrit par la personne professionnelle dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

Dans le cas prévu au paragraphe b) de la présente clause, le Collège transmet immédiatement une copie de cet aveu au Syndicat. Toutefois, si la personne professionnelle s'oppose par écrit à ce que l'aveu soit transmis au Syndicat, ce dernier est informé de ce fait par le Collège.

**5-13.13**

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

**5-13.14**

Dans le cas où le Collège, par sa représentante ou son représentant autorisé, décide de convoquer une personne professionnelle en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne professionnelle 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 droit qu'elle a d'être accompagnée d'une déléguée ou d'un délégué syndical. Copie de tel préavis est simultanément transmise au Syndicat.

## **Article 5-14.00 - Mutation**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **5-14.01**

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou un nouveau poste, il peut procéder à une ou des mutations parmi les personnes professionnelles régulières selon les dispositions du présent article.

### **5-14.02**

Lorsque le Collège décide de réorganiser ses services et que cette réorganisation touche le secteur d'activités où œuvre une personne professionnelle ou qu'il décide de modifier les services à rendre à la clientèle, il peut procéder, s'il y a lieu, à une ou des mutations parmi les personnes professionnelles régulières selon les dispositions du présent article.

### **5-14.03**

Dans les cas prévus à la clause 5-14.02, le Collège prépare un plan des modifications comprenant les mutations envisagées et en discute avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00. À cet effet, les parties peuvent convenir de former un comité d'études.

### **5-14.04**

Dès que les parties se sont entendues sur la ou les mutations ou, à défaut d'entente, dès que le Collège a rendu sa décision et en a transmis une copie au Syndicat, le Collège procède.

### **5-14.05**

Toute mutation résultant de l'application des clauses 5-14.01 et 5-14.02 est obligatoire pour la personne professionnelle concernée, à moins qu'elle ne réponde pas aux qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel est classifié le poste où le Collège désire muter cette personne professionnelle.

Lorsque la mutation affecte un corps d'emploi où il y a plus d'une personne professionnelle, le Collège offre la mutation à la personne professionnelle de son choix. Si cette personne professionnelle est celle qui a le moins d'ancienneté dans son corps d'emploi, cette personne professionnelle doit accepter.

Aux fins de l'application de la présente clause, le Collège procède par secteurs d'activités lorsqu'il s'agit des corps d'emploi d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'animatrice ou d'animateur d'activités étudiantes (activités socioculturelles ou activités sportives), de conseillère ou de conseiller à la vie étudiante (vie socioculturelle, sports et plein air ou vie économique), de spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (bibliothèque ou audiovisuel).

**Article 5-15.00 - Contrat d'entreprise**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

**5-15.01**

Tout contrat entre le Collège et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de personnes professionnelles à temps complet au Collège.

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

### **Article 6-1.00 - Classification**

#### **6-1.01**

Toute personne professionnelle à l'emploi du Collège à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifiée dans un corps d'emploi selon le plan de classification.

Toutefois, la personne professionnelle qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ne possède pas les qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emploi dans lequel elle est classifiée est réputée posséder ces qualifications.

Ce ne doit être que très exceptionnellement et après une évaluation des qualifications d'une candidate ou un candidat que des années d'expérience pertinente peuvent être acceptées par le Collège comme équivalence dans le cas d'un niveau de scolarité inférieur au minimum exigé.

#### **6-1.02**

La personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifiée dans l'un ou l'autre des corps d'emploi prévus au plan de classification conformément aux attributions et aux qualifications requises.

#### **6-1.03**

Le Collège peut attribuer à une personne professionnelle des tâches de deux (2) corps d'emploi. Dans ce cas, la personne professionnelle est classifiée dans le corps d'emploi où elle est assignée pour plus de la moitié de son temps.

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre deux (2) corps d'emploi, la personne professionnelle est alors classifiée dans le corps d'emploi dont l'échelle de traitement est la plus élevée.

#### **6-1.04**

La personne professionnelle peut contester par grief (grief de classification) le corps d'emploi que le Collège lui a attribué, selon les dispositions du chapitre 9-0.00. L'arbitre saisi de ce grief a pour mandat de décider si le corps d'emploi attribué par le Collège correspond à celui dans lequel la personne professionnelle devait être classifiée conformément au plan de classification compte tenu des tâches qui lui sont attribuées.

#### **6-1.05**

Si l'arbitre décide que les tâches attribuées par le Collège à la personne professionnelle ne correspondent pas à ce corps d'emploi, le Collège doit :

a) reclassifier la personne professionnelle dans un autre corps d'emploi;

ou

b) maintenir la personne professionnelle dans le corps d'emploi que cette dernière a contesté et rendre les tâches conformes au corps d'emploi prévu au plan de classification.

**6-1.06**

L'arbitre peut aussi ordonner au Collège de payer à la personne professionnelle concernée le traitement qu'elle aurait reçu si le corps d'emploi que le Collège aurait dû attribuer comporte une rémunération supérieure pour la personne professionnelle concernée.

## **Article 6-2.00 - Plan de classification**

### **6-2.01**

Le plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre les parties négociantes et ce, pour la durée de la convention collective.

### **6-2.02**

Aucun corps d'emploi n'est ajouté au plan de classification sans que la partie syndicale négociante n'ait été consultée.

### **6-2.03**

Les parties négociantes s'entendent pour discuter dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la demande de l'une ou l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emploi qui viendront s'ajouter durant la convention collective au plan de classification.

### **6-2.04**

S'il y a désaccord sur la détermination des échelles de traitement au terme des vingt (20) jours ouvrables prévus à la clause 6-2.03, et que ce désaccord est soumis par l'une des parties à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00, ces échelles de traitement sont alors déterminées par l'arbitre sur la base de celles prévues à la convention collective ou dans le secteur public pour des corps d'emploi de nature similaire.

### **6-2.05**

L'entente signée entre les parties négociantes et portant sur les échelles de traitement d'un nouveau corps d'emploi ou à défaut, la sentence arbitrale qui en tient lieu, vient s'ajouter à la convention collective et en fait partie intégrante.

### **6-2.06**

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature entre les parties négociantes d'une entente portant sur les échelles d'un nouveau corps d'emploi, ou dans les vingt (20) jours ouvrables de l'émission d'une sentence arbitrale en tenant lieu, la personne professionnelle a vingt (20) jours ouvrables, à partir du moment où le Collège l'informe, pour demander d'être reclassifiée et reclassée, s'il y a lieu.

### **6-2.07**

Le réajustement du traitement de la personne professionnelle reclassifiée et reclassée en vertu des dispositions de la clause 6-2.06 est rétroactif à la date où la personne professionnelle a demandé d'être reclassifiée et reclassée.

## **Article 6-3.00 - Classement**

### **6-3.01**

La personne professionnelle est classée selon sa classification dans l'échelle de traitement telle qu'établie à l'article 6-7.00.

### **6-3.02**

Le classement de la personne professionnelle visée à la clause 6-1.02 se fait selon les dispositions des articles 6-3.00, 6-4.00 et 6-5.00.

La personne professionnelle possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées pertinentes à l'exercice de ses fonctions est classée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie à l'article 6-6.00.

### **6-3.03**

La personne professionnelle sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classée au 1<sup>er</sup> échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00.

## **Article 6-4.00 - Calcul des années d'expérience**

### **6-4.01**

Douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou une durée équivalente constituent une année d'expérience.

### **6-4.02**

Lorsque dans une période de douze (12) mois une personne professionnelle a cumulé au moins dix (10) mois consécutifs d'expérience reconnue pertinente et que cette expérience est résiduelle, cette expérience équivaut dans ce cas à une année d'expérience.

### **6-4.03**

Pour fins de calcul des années d'expérience dans l'enseignement :

- a) un (1) an d'enseignement à temps complet vaut un (1) an d'expérience;
- b) un (1) an d'enseignement à temps partiel équivaut au prorata d'un (1) an d'enseignement à temps complet;
- c) de 396 à 594 heures d'enseignement au primaire et au secondaire valent un (1) an d'expérience;
- d) de 270 à 405 heures d'enseignement au collégial valent un (1) an d'expérience;
- e) de 144 à 216 heures d'enseignement universitaire valent un (1) an d'expérience.

Dans les cas prévus aux alinéas c), d) et e), la personne professionnelle ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience comme enseignante ou enseignant que lorsqu'elle a complété cinq cent quatre-vingt-quatorze (594) heures d'enseignement au primaire et au secondaire, quatre cent cinq (405) heures d'enseignement au collégial et deux cent seize (216) heures d'enseignement universitaire.

Dans le cas où la personne professionnelle a enseigné à plus d'un niveau, sans toutefois avoir enseigné le nombre d'heures minimum requis qui lui permettait d'obtenir l'équivalent d'une (1) année à temps partiel, dans l'un ou l'autre de ces niveaux d'enseignement, ses heures d'enseignement aux niveaux collégial et universitaire sont transformées en heures équivalentes de niveaux primaire et secondaire par l'application des facteurs suivants :

- heures au primaire et au secondaire :  
heures au niveau collégial x 1,46;
- heures au primaire et au secondaire :  
heures au niveau universitaire x 2,75.

Une fois cette transformation effectuée, la règle énoncée précédemment pour l'enseignement à temps partiel de niveaux primaire et secondaire s'applique.

**6-4.04**

Sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00, la personne professionnelle ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

**6-4.05**

Chaque période d'expérience inférieure à un (1) mois est nulle mais les fractions d'année s'accumulent jusqu'à ce que cela constitue une (1) année, au sens de la convention collective.

## **Article 6-5.00 - Reconnaissance de la scolarité**

### **6-5.01**

Une année d'étude (ou son équivalent, trente (30) crédits) supérieure dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le plan de classification, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente et ce, quel que soit le nombre d'années de scolarité rattachées à ce diplôme.

Toutefois, la maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi dans le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le plan de classification, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience pertinente.

### **6-5.02**

Seul le nombre d'années normalement requis pour les études entreprises doit être compté.

### **6-5.03**

Un maximum de trois (3) années de scolarité peuvent être comptées aux fins d'expérience.

### **6-5.04**

À sa date d'avancement régulier d'échelon, la personne professionnelle bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux dispositions du présent article.

### **6-5.05**

Aux fins d'application du deuxième alinéa de la clause 6-5.01, la personne professionnelle qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. La présente clause a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne professionnelle.

### **6-5.06**

La personne professionnelle œuvrant dans un des corps d'emploi pour qui le plan de classification a pour effet d'exiger une scolarité supérieure à la scolarité au premier (1<sup>er</sup>) cycle universitaire, bénéficie pour la scolarité additionnelle au premier (1<sup>er</sup>) cycle de l'équivalence d'expérience professionnelle pour ce diplôme selon les modalités du présent article.

## **Article 6-6.00 - Avancement d'échelon**

### **6-6.01**

La durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année, mais elle n'est que de six (6) mois pour les échelons 1 à 8 inclusivement.

### **6-6.02**

L'avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier dans le cas d'avancement annuel ou le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> janvier dans le cas d'avancement semi-annuel, à la condition que la personne professionnelle ait complété une période continue d'au moins neuf (9) mois ou quatre (4) mois de service, selon qu'il s'agisse d'avancement annuel ou semi-annuel.

### **6-6.03**

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 professionnelle 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 replacée conformément aux dispositions d'une convention collective régissant des employées ou employés de ce secteur.

### **6-6.04**

L'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, le Collège donne par écrit à la personne professionnelle les motifs de ce refus dans les quinze (15) jours de la date où elle était admissible à l'avancement d'échelon.

Un grief peut être soumis contre le Collège à la suite d'un refus d'un avancement d'échelon.

### **6-6.05**

L'avancement accéléré d'un échelon est possible à la date d'avancement régulier d'échelon selon les modalités déterminées par la partie patronale négociante.

## **Article 6-7.00 - Traitement et échelles de traitement**

### **6-7.01**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 31 mars 2006, l'échelle de traitement annuel en vigueur est celle figurant à l'annexe « F ».

### **6-7.02**

Les taux et échelles de traitement applicables aux personnes professionnelles sont majorés de 2 %, le 1<sup>er</sup> 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, c. 43), tel qu'indiqué à l'annexe « F »<sup>1</sup>.

### **6-7.03**

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

## **PRIMES RELIÉES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES**

### **6-7.04**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 31 mars 2006, les primes reliées aux disparités régionales en vigueur sont celles figurant à l'annexe « H ».

### **6-7.05**

Les primes sont majorées de 2 % le 1<sup>er</sup> 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, c. 43), tel qu'indiqué à l'annexe « H ».

---

<sup>1</sup> Les taux et échelles de traitement prévus aux conventions collectives renouvelées par les articles 5 à 7 de la *Loi sur les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, c. 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.

## **Article 6-8.00 - Personne professionnelle hors échelle**

### **6-8.01**

La personne professionnelle dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emploi.

### **6-8.02**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-8.01 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne professionnelle qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne professionnelle l'atteinte du niveau de cet échelon.

### **6-8.03**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emploi de la personne professionnelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-8.01 et 6-8.02 lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

### **6-8.04**

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

## **Article 6-9.00 - Versement du traitement**

### **6-9.01**

La personne professionnelle 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 dispositions de l'article 8-4.00. En cas de décès de la personne professionnelle, ces sommes sont remises aux ayants droit.

### **6-9.02**

Le remboursement à la personne professionnelle des cotisations versées au régime de retraite est soumis aux dispositions de la loi.

### **6-9.03**

La personne professionnelle qui quitte le Collège conserve après son départ le droit de contester par grief l'application faite par le Collège de la clause 6-9.01 selon la procédure prévue au chapitre 9.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

## **VERSEMENT DU TRAITEMENT**

### **6-9.04**

Le traitement d'une personne professionnelle est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis.

### **6-9.05**

Si certains jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est remis à la personne professionnelle le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis. Les paies échéant durant les vacances de la personne professionnelle lui seront versées avant son départ, à moins d'avis contraire de sa part.

### **6-9.06**

Après entente entre les parties et à la condition que cela soit techniquement possible pour le Collège, si la personne professionnelle le désire, le Collège retient à même le traitement de la personne professionnelle un montant régulier pour dépôt à une seule caisse d'économie, ou une seule caisse populaire ou une seule banque.

### **6-9.07**

Le Collège remet à la personne professionnelle, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement et, s'il y a lieu, celui des avantages sociaux monnayables en vertu de la convention, à la condition que la personne professionnelle l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

Le Collège remet ou expédie à la personne professionnelle, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne professionnelle y incluant, s'il y a lieu, ses avantages sociaux monnayables en vertu de la convention.

**6-9.08**

Le Collège remet à la personne professionnelle, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite de son temps de service au Collège, à la condition que la personne professionnelle l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

**6-9.09**

La personne professionnelle qui quitte le Collège conserve, après son départ, le droit de contester par grief l'application faite par le Collège du présent article, selon la procédure prévue au chapitre 9.

**Article 6-10.00 - Primes de rétention et de responsabilité**

**6-10.01**

Les personnes professionnelles dont le lieu de travail se situe dans les municipalités scolaires de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier bénéficient d'une prime de rétention équivalente à huit pour cent (8 %) de leur traitement. Cette prime est versée en un seul montant ou répartie à chaque période de paie, après entente entre le Collège et le Syndicat, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

**6-10.02**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une prime de cinq pour cent (5 %) de son traitement est accordée à toute personne professionnelle chargée de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes professionnelles.

## **CHAPITRE 7 - PERFECTIONNEMENT**

### **Article 7-1.00 - Perfectionnement local**

#### **7-1.01**

- a) Un montant de 170 \$ est alloué au Collège pour chaque personne professionnelle régulière à temps complet et chaque personne professionnelle temporaire chargée de projet à temps complet par année financière.
- b) Une partie du même montant, correspondant au prorata des heures régulières de travail, est allouée au Collège pour chaque personne professionnelle régulière à temps partiel et chaque personne professionnelle temporaire chargée de projet à temps partiel.

#### **7-1.02**

Les montants prévus à l'article 7-2.00 s'ajoutent à l'allocation mentionnée à la clause 7-1.01.

#### **7-1.03**

Le solde des montants prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **PERFECTIONNEMENT LOCAL**

#### **7-1.04**

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

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

Ce comité a pour fonctions :

- a) de recevoir les demandes de perfectionnement des personnes professionnelles, de les analyser, de les discuter et de transmettre au Collège ses recommandations. Toutefois, le Collège motive son refus de ne pas accepter l'une ou l'autre des recommandations du comité et toute autre décision qu'il entend prendre;
- b) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des personnes professionnelles;
- c) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes professionnelles puissent bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui leur sont accessibles.

**7-1.05**

Le comité établit ses propres règles de procédure et de fonctionnement.

**7-1.06**

Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les personnes professionnelles du Collège. Ceci ne doit pas avoir pour effet d'obliger le Collège à organiser des cours ni à engager du personnel supplémentaire.

**Article 7-2.00 - Décentralisation de l'allocation du perfectionnement provincial**

**7-2.01**

Le montant de 117 680 \$ prévu dans la convention collective 2000-2002 est décentralisé et réparti annuellement dans les 48 collèges du réseau collégial selon le tableau prévu à l'annexe « K ».

**7-2.02**

Les montants prévus à l'annexe « K » s'ajoutent à l'allocation prévue à l'article 7-1.00.

## **Article 7-3.00 - Dispositions générales**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **7-3.01**

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes professionnelles, le Collège fournit à toutes les personnes professionnelles les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche.

À cet effet, le Collège fait profiter ces personnes professionnelles de la politique décentralisée et de la politique générale de perfectionnement prévues au présent chapitre.

### **7-3.02**

Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention vis-à-vis la personne professionnelle à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

### **7-3.03**

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la clause 7-3.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique décentralisée de perfectionnement.

### **7-3.04**

La personne professionnelle qui, telle qu'autorisée par le Collège, poursuit une activité 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 professionnelle n'est pas modifié de ce fait, sauf après entente entre la personne professionnelle et le Collège.

## **CHAPITRE 8 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **Article 8-1.00 - Semaine et heures de travail**

#### **QUANTA DES HEURES DE TRAVAIL**

##### **8-1.01**

La semaine normale de travail ne dépasse pas trente-cinq (35) heures et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs.

##### **8-1.02**

La semaine de travail est normalement répartie également du lundi au vendredi inclusivement, entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.

##### **8-1.03**

Malgré les clauses 8-1.01 et 8-1.02, le Collège et la personne professionnelle concernée peuvent convenir par écrit d'une répartition différente de la semaine normale de travail dans la mesure où, sur une base annuelle, la moyenne d'heures par semaine est de trente-cinq (35) heures. Dans le cas d'une entente entre la personne professionnelle et le Collège, copie de celle-ci est transmise au Syndicat.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **HORAIRE DE TRAVAIL**

##### **8-1.04**

L'horaire régulier de travail de chaque personne professionnelle, établi conformément aux dispositions des clauses 8-1.01 et 8-1.02, doit respecter les règles suivantes :

- a) les heures de travail sont continues à moins d'entente à l'effet contraire entre la personne professionnelle et le Collège;
- b) le travail de soir et de fin de semaine est réduit au minimum, compte tenu des besoins du service.

##### **8-1.05**

Après consultation de chacune des personnes professionnelles et en tenant compte des exigences du service auquel est rattaché chacune des personnes professionnelles et des règles prévues à la clause 8-1.04 ou de celles convenues entre les parties, le Collège détermine avant le début de chaque session, l'horaire régulier de chacune des personnes professionnelles.

**8-1.06**

L'horaire régulier de chaque personne professionnelle s'applique au moins jusqu'au début de la session suivante, à moins d'une entente entre la personne professionnelle concernée et le Collège pour le modifier au cours de la session en fonction des besoins du service. Le Collège n'est pas tenu d'informer la personne professionnelle lorsque son horaire demeure le même pour la session suivante.

**8-1.07**

Aux fins d'application du présent article, les sessions d'automne et d'hiver débutent le premier jour de la semaine complète qui précède le début des cours pour les étudiantes et étudiants réguliers du Collège et la session d'été débute au plus tard trois (3) semaines après la fin des cours de la session d'hiver pour les étudiantes et étudiants réguliers du Collège.

**8-1.08**

Les parties peuvent convenir, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, aux fins d'établir un horaire d'été.

## **Article 8-2.00 - Heures de travail supplémentaires**

### **QUANTA DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES**

#### **8-2.01**

Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires les heures de travail faites en sus d'une semaine de travail de trente-cinq (35) heures et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

#### **8-2.02**

Les heures de travail supplémentaires sont compensées à taux simple.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

#### **8-2.03**

Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires, toutes les heures de travail faites à la demande du Collège ou autorisées par le Collège en dehors de l'horaire régulier de la personne professionnelle concernée ou lors d'un jour férié et ce, en sus d'une semaine régulière de travail.

La participation de la personne professionnelle à des comités ou à des mécanismes prévus à la présente convention ne peut en aucun temps être considérée comme des heures de travail supplémentaires même si cette participation a lieu en dehors de l'horaire régulier de travail de la personne professionnelle.

#### **8-2.04**

Les heures de travail supplémentaires sont compensées selon l'une ou l'autre des façons suivantes, après entente entre la personne professionnelle concernée et le Collège, entente devant être faite avant l'exécution du travail supplémentaire :

- a) les heures de travail supplémentaires peuvent être remises en temps dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles de la personne professionnelle; si les heures supplémentaires n'ont pas été reprises en temps dans ce délai, elles sont remises en argent dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce délai.
- b) les heures supplémentaires peuvent être remises en argent dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

## **Article 8-3.00 - Jours fériés payés**

### **NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

#### **8-3.01**

Les personnes professionnelles bénéficient de treize (13) jours fériés payés par année financière.

Toutefois, la personne professionnelle à temps partiel ou qui n'est à l'emploi du Collège que pour une partie de l'année financière bénéficie de la fraction ou du jour férié qui coïncide avec son horaire régulier de travail.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

#### **8-3.02**

Dès que le calendrier scolaire est établi par le Collège, ce dernier, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, détermine la liste des jours fériés des personnes professionnelles. Cette liste est affichée ou expédiée à chacune des personnes professionnelles.

Cette liste peut être modifiée après entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

#### **8-3.03**

Lorsque l'un de ces jours fériés survient pendant les vacances annuelles de la personne professionnelle, ce jour est ajouté à la période de vacances ou un jour de vacances est reporté à une date ultérieure après entente entre la personne professionnelle et le Collège.

## **Article 8-4.00 - Vacances annuelles**

### **QUANTA DES VACANCES**

#### **8-4.01**

Toute personne professionnelle a droit à une période de vacances annuelles payées selon les années de service complétées au 31 mai de l'année en cause, conformément aux dispositions suivantes :

<b><u>Nombre d'années de service complétées</u></b>	<b><u>Jours ouvrables de vacances</u></b>
Un (1) an et moins de dix-sept (17) ans	Vingt (20) jours ouvrables
17 et 18 ans	21 jours ouvrables
19 et 20 ans	22 jours ouvrables
21 et 22 ans	23 jours ouvrables
23 et 24 ans	24 jours ouvrables
25 ans et plus	25 jours ouvrables

#### **8-4.02**

La personne professionnelle qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) ouvrable de vacances payées par mois de service complet.

#### **8-4.03**

Toute absence avec maintien du traitement est considérée comme du service continu pour le calcul des vacances.

#### **8-4.04**

Tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 8-4.06. Toutefois, conformément à l'article 8-6.00, le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07 et les congés prévus aux clauses 8-6.10, 8-6.21, 8-6.22, 8-6.24, 8-6.25, 8-6.29 et 8-6.30 n'affectent pas la durée des vacances.

#### **8-4.05**

La personne professionnelle à l'emploi d'un Collège au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective qui, en vertu du régime en vigueur au Collège à cette date, bénéficie d'un nombre de jours de vacances annuelles supérieur à celui dont elle bénéficierait en vertu des dispositions de la clause 8-4.01 continue de bénéficier d'un tel nombre de jours de vacances, et ce, pour la durée de la convention collective; toutefois, en aucun cas, le nombre de jours de vacances annuelles ainsi maintenu ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.

**8-4.06**

**TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES**

Nombre de jours ouvrables où la personne professionnelle n'a pas eu droit à son traitement			Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances					
			Durée normale de vacances MAXIMUM					
			20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs
61	à	66	5	5	5½	5½	5½	6
66½	à	76	6	6	6½	6½	7	7½
76½	à	88	6½	6½	7	7½	7½	8
88½	à	98	7	7	7½	8	8½	9
98½	à	110	8	8	8½	9	9½	10
110½	à	120	9	9½	10	10½	11	11½
120½	à	132	10	10½	11	11½	12	12½
132½	à	142	11	11½	12	12½	13	14
142½	à	154	11½	12	12½	12½	13	14½
154½	à	164	12	12½	13	14	14½	15½
164½	à	176	13	13½	14½	15	16	16½
176½	à	186	14	14½	15½	16	17	18
186½	à	198	15	15½	16½	17½	18	19
198½	à	208	16	16½	17½	18½	19½	20½
208½	à	220	16½	17	18	19	20	21
220½	à	230	17	18	19	20	21	22
230½	à	242	18	19	20	21	22	23
242½	à	252	19	20	21	22	23	24
252½	à	264	20	21	22	23	24	25

**8-4.07 Acquisition de vacances additionnelles par la réduction volontaire du traitement**

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

Durant la période de réduction volontaire de traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite comme si la personne professionnelle recevait son plein traitement, dans la mesure où la personne professionnelle verse sa cotisation.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

#### **MODALITÉS DE PRISE DE VACANCES**

##### **8-4.08**

Telle personne professionnelle peut, avec l'accord du Collège, compléter sa période de vacances par des congés sans traitement jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables au total.

##### **8-4.09**

Les vacances accumulées au 31 mai d'une année peuvent se prendre au cours de la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. Aucune accumulation de vacances annuelles n'est possible sans l'autorisation expresse du Collège.

##### **8-4.10**

Avant le 1<sup>er</sup> mai, la personne professionnelle informe le Collège, par écrit, de la date à laquelle elle désire prendre ses vacances annuelles. Le Collège approuve ce choix à moins qu'il ne doive demander à la personne professionnelle, avant le 15 mai, de choisir une autre période si l'un ou l'autre des facteurs suivants ne permet pas d'accepter le choix :

- a) les exigences du service définies antérieurement par le Collège;
- b) l'ancienneté parmi les personnes professionnelles du service.

##### **8-4.11**

Le Collège ne peut obliger une personne professionnelle à modifier ou restreindre la période de vacances qu'il a déjà approuvée.

##### **8-4.12**

Malgré les clauses 8-4.10 et 8-4.11, le Collège peut, après entente avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour les vacances. Telle décision du Collège doit se prendre avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cause.

##### **8-4.13**

Une personne professionnelle incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

Toutefois, elle doit en aviser le Collège avant la date fixée pour sa période de vacances.

Le Collège détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne professionnelle, mais en tenant compte dans l'ordre des deux (2) facteurs suivants :

- a) les exigences du service définies antérieurement par le Collège;
- b) les préférences de la personne professionnelle.

## **Article 8-5.00 - Congés sociaux**

### **8-5.01**

La personne professionnelle bénéficie, sur demande au Collège ou à sa représentante ou son représentant, d'une absence autorisée sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;
- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint : cinq (5) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant les funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : trois (3) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant les funérailles;
- e) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère : le jour des funérailles, si la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne professionnelle et trois (3) jours ouvrables si la défunte ou le défunt résidait au domicile de la personne professionnelle. Dans ce dernier cas, le congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant les funérailles;
- f) le jour du déménagement;
- g) toute personne professionnelle mise en quarantaine par une autorité médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;
- h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, vol, inondation, etc.) ou tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible qui oblige une personne professionnelle à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne professionnelle.

### **8-5.02**

Dans les cas visés aux alinéas b), d) et e) de la clause 8-5.01, la personne professionnelle 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 professionnelle et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

### **8-5.03**

La personne professionnelle bénéficie d'un maximum de deux (2) jours, par année financière, pour affaires personnelles non prévues au présent article. Ces deux (2) jours, pris en période

d'au moins une demi-journée à la fois, sont puisés au choix de la personne professionnelle à même la banque de congés-maladie monnayables ou non monnayables, s'il y a lieu, prévus à l'article 8-11.00 de la convention collective et ce, après avis au Collège.

#### **8-5.04**

La personne professionnelle qui est appelée à agir à titre de juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement. La personne professionnelle qui agit en qualité de témoin expert remet au Collège la rémunération qu'elle reçoit à ce titre jusqu'à concurrence du traitement versé par le Collège pour la période en cause.

#### **8-5.05**

La réserve des congés sociaux que la personne professionnelle à l'emploi du gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au Collège. Cette réserve pourra être utilisée selon les modalités suivantes :

- a) pour prolonger, sans perte de traitement, les congés sociaux prévus au présent article d'un nombre de jours égal à celui permis par la convention collective;
- b) seuls les jours additionnels sont déduits de la réserve;
- c) le solde de la réserve est communiqué annuellement par le Collège à la personne professionnelle.

## **Article 8-6.00 - Droits parentaux**

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

#### **8-6.01**

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 paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance emploi (RAE) ne s'applique pas.

Les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07 ou le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.30.

Les conditions de travail relatives aux droit parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la personne professionnelle qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du régime d'assurance emploi du gouvernement fédéral.

#### **8-6.02**

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.

#### **8-6.03**

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

#### **8-6.04**

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

---

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

### **8-6.05**

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

Pour les fins des clauses 8-6.21 et 8-6.44, le mot « poste » désigne également l'emploi de la personne professionnelle temporaire.

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

### **8-6.06**

La personne professionnelle enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.11 ou 8-6.12, doivent être consécutives.

La personne professionnelle enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.11 ou 8-6.12, doivent être consécutives.

La personne professionnelle enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.11 ou 8-6.12, doivent être consécutives.

La personne professionnelle 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 8-6.14, 8-6.15 et 8-6.16, selon le cas.

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

### **8-6.07**

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

### **8-6.08**

Pour la personne professionnelle admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne professionnelle. 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 accordées en vertu du RQAP.

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

### **8-6.09**

Pour obtenir le congé de maternité, la personne professionnelle doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne professionnelle 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.

### **8-6.10 - Prolongation du congé de maternité**

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

Durant ces prolongations, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne professionnelle est visée par la clause 8-6.47 pour les six (6) premières semaines et par la clause 8-6.42 par la suite.

### **8-6.11 - Suspension du congé de maternité**

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

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

### **8-6.12 - Fractionnement du congé de maternité**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne professionnelle, 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 professionnelle 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 professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.8<sup>1</sup> 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 professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.42.

### **8-6.13**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 8-6.11 ou 8-6.12, le Collège verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 8-6.14, 8-6.15 et 8-6.16.

### **8-6.14 - Cas admissible au RQAP**

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne professionnelle 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 professionnelle 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 l'employeur 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 fin, la personne professionnelle 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.

---

<sup>1</sup> Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

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

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

### **8-6.15 - Cas admissible au RAE**

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi;

### **8-6.16 - Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne professionnelle non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 8-6.14 et 8-6.15.

---

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

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

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

De même, la personne professionnelle 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 ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

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

#### **DISPOSITIONS DIVERSES POUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ**

##### **8-6.17**

Dans les cas prévus aux clauses 8-6.14 et 8-6.15, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle 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 par l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne professionnelle 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.

##### **8-6.18**

Dans les cas prévus aux clauses 8-6.14 , 8-6.15 et 8-6.16

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne professionnelle est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne professionnelle 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

---

<sup>1</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance emploi selon le cas, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

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

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

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par 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 de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement Annexe « S », 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 8-6.14, 8-6.15 et 8-6.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne professionnelle 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 professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la personne professionnelle 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 telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne professionnelle en congé spécial prévu à la clause 8-6.21 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne professionnelle 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 8-6.05.

- e) Dans le cas de la personne professionnelle régulière non permanente qui est mise à pied, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et qui est versée par le Collège, prend fin à la date de sa mise à pied.

Par la suite, dans le cas où cette personne professionnelle est réengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévue aux clauses 5-5.01 à 5-5.06, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date dudit réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne professionnelle 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 auxquelles la personne professionnelle a droit en vertu des clauses 8-6.14, 8-6.15 et 8-6.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 8-6.14, 8-6.15 ou 8-6.16, selon le cas.

#### **8-6.19**

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 professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### **8-6.20**

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

La personne professionnelle 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 8-6.44.

La personne professionnelle 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 professionnelle 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**

#### **8-6.21 - Affectation provisoire et congé spécial**

La personne professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de la même corps d'emploi ou, si elle y consent, d'un autre corps 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 professionnelle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne professionnelle qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne professionnelle admissible aux prestations payables en vertu du RQAP, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la CLP ne soit rendue.

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

### **8-6.22 - Autres congés spéciaux**

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

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

### **8-6.23**

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 8-6.22, la personne professionnelle 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 professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.47, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 8-6.49. La personne professionnelle visée à la clause 8-6.22 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 8-6.22, la personne professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

## **SECTION IV - CONGÉ DE PATERNITÉ**

### **8-6.24 - Congé de paternité avec traitement**

La personne professionnelle 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 professionnelle a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

#### **8-6.25 - Congé de paternité sans traitement**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne professionnelle 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 8-6.27 et 8-6.28, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Durant ce congé, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement, ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation et bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.42.

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

#### **8-6.26 - Prolongation du congé de paternité sans traitement**

La personne professionnelle qui fait parvenir au 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 professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle est alors visée par la clause 8-6.42.

#### **8-6.27 - Suspension du congé de paternité sans traitement**

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

#### **8-6.28 - Fractionnement du congé de paternité sans traitement**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne professionnelle, le congé de paternité prévu à la clause 8-6.25 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 professionnelle 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 professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.8<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.42.

## **SECTION V - CONGÉ D'ADOPTION**

### **8-6.29**

La personne professionnelle 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.

### **8-6.30**

La personne professionnelle 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 8-6.31, 8-6.32 et 8-6.33, doivent être consécutives.

Pour la personne professionnelle 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 professionnelle 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.

### **8-6.31 - Prolongation du congé d'adoption**

La personne professionnelle 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 professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation; elle bénéficie alors des avantages prévus à la clause 8-6.42.

### **8-6.32 - Suspension du congé d'adoption**

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

### **8-6.33 - Fractionnement du congé d'adoption**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne professionnelle, le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.30 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 professionnelle 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 professionnelle s'absente pour une situation visée à l'article 79.8<sup>1</sup> 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 professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie alors des avantages prévus à la clause 8-6.42.

#### **8-6.34**

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 8-6.32 ou 8-6.33, le Collège verse à la personne professionnelle 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 8-6.30.

#### **CAS ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE**

#### **8-6.35**

Pendant les dix (10) semaines du congé d'adoption prévu à la clause 8-6.30, la personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par l'employeur 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 professionnelle 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.

---

<sup>1</sup> Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

### **8-6.36**

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle 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.

### **8-6.37**

Dans les cas prévus à la clause 8-6.35:

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

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

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

- c) le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé d'adoption.

Si, pendant cette période, la personne professionnelle 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 telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption de la personne professionnelle 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 8-6.05.

- d) dans le cas de la personne professionnelle régulière non permanente qui est mise à pied, l'indemnité de congé d'adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et qui est versée par le Collège, prend fin à la date de sa mise à pied.

Par la suite, dans le cas où cette personne professionnelle est réengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévue aux clauses 5-5.01 à 5-5.06, l'indemnité de congé d'adoption est rétablie à compter de la date dudit réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne professionnelle 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 auxquelles la personne professionnelle a droit en vertu des clauses 8-6.14, 8-6.15 et 8-6.16, selon le cas, et l'indemnité de congé d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 8-6.14, 8-6.15 ou 8-6.16, selon le cas.

#### **8-6.38 - Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne professionnelle 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 son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### **8-6.39 - Congé sans traitement en vue d'une adoption**

La personne professionnelle 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 professionnelle 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 8-6.30 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne professionnelle bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 8-6.42.

#### **8-6.40**

Si à la suite d'un congé d'adoption pour lequel la personne professionnelle a reçu l'indemnité versée en vertu des clauses 8-6.35 ou 8-6.38, il n'en résulte pas une adoption, la personne professionnelle 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**

#### **8-6.41**

La personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07, du congé de paternité prévu à la clause 8-6.24 ou du congé d'adoption prévu à la clause 8-6.30.

La personne professionnelle 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 professionnelle est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins vingt (20) jours à l'avance, à se prévaloir une 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 vingt (20) jours après la demande, à moins d'entente entre la personne professionnelle et le Collège.

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

La personne professionnelle 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 professionnelle n'est pas une personne salariée des secteurs public et parapublic, la personne professionnelle 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.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la personne professionnelle conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés-maladie prévue à l'article 8-11.00.

#### **8-6.42**

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

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne professionnelle 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 professionnelle à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne professionnelle 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**

#### **8-6.43**

À la suite d'un avis écrit de vingt (20) jours ouvrables, 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 professionnelle 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 professionnelle concernée.

Durant ce congé, la personne professionnelle 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 professionnelle à temps partiel.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne professionnelle 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.

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

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée (½).

### **SECTION VIII - DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **8-6.44**

Les congés visés aux clauses 8-6.25, 8-6.30, 8-6.39 et 8-6.41 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 professionnelle. Dans le cas d'une personne professionnelle 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 professionnelle a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

#### **8-6.45**

Le Collège doit faire parvenir à la personne professionnelle, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé d'adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne professionnelle 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 8-6.44.

La personne professionnelle 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 professionnelle qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

#### **8-6.46**

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

La personne professionnelle 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 vingt (20) jours ouvrables.

#### **8-6.47**

Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 8-6.10, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

#### **8-6.48**

La personne professionnelle qui prend le congé de paternité prévu à la clause 8-6.24 ou la personne professionnelle qui prend le congé d'adoption prévu aux clauses 8-6.29 et 8-6.30 bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.47, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 8-6.49.

**8-6.49**

Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne professionnelle reprend son emploi et le cas échéant son poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans l'éventualité où l'engagement de la personne professionnelle temporaire aurait pris fin en cours de congé de maternité, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans l'éventualité où l'engagement de la personne professionnelle temporaire aurait pris fin en cours de congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne professionnelle temporaire a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**8-6.50**

La personne professionnelle 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 professionnelle, en prestations d'assurance emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

La personne professionnelle qui bénéficie du congé d'adoption prévu à la clause 8-6.30 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé d'adoption.

**8-6.51**

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.

**8-6.52**

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

## **Article 8-7.00 - Congé sans traitement**

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

#### **8-7.01**

La personne professionnelle bénéficiant d'un congé à demi-temps avec demi-traitement est considérée avoir le statut de personne professionnelle à temps partiel aux fins des avantages prévus à la clause 2-1.03.

#### **8-7.02**

La personne professionnelle 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 se prévaloir des avantages des autres régimes d'assurances et du régime de retraite prévus à la convention collective à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent. Dans un tel cas, elle doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège.

À défaut par la personne professionnelle de se conformer à l'entente intervenue avec le Collège, ce dernier est déchargé de toute responsabilité.

#### **8-7.03**

Lorsque la personne professionnelle se prévaut du congé sans traitement pour poursuivre des activités de perfectionnement, l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi continue de s'accumuler conformément aux dispositions de la clause 5-2.04 d).

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

#### **8-7.04**

Après en avoir avisé le Collège, la personne professionnelle peut prendre un congé sans traitement selon les modalités et délais suivants :

- a) congé d'un (1) mois et moins : avis au Collège au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ;
- b) congé de plus d'un mois : avis au Collège au moins quarante (40) jours ouvrables avant son départ.

Les conditions de son départ et de son retour doivent être convenues entre la personne professionnelle concernée et le Collège. À la requête de la personne professionnelle, cette demande est discutée dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

**8-7.05**

Le Collège peut, à la demande de la personne professionnelle, transformer temporairement son poste en un poste à demi-temps avec demi-traitement après entente entre la personne professionnelle et le Collège. Dans ce cas, ce poste demeure un poste à temps complet aux fins d'application de la présente convention.

**8-7.06**

La durée d'un tel congé sans traitement ne peut dépasser douze (12) mois.

Toute prolongation d'un tel congé peut être autorisée après entente entre les parties.

**8-7.07**

La personne professionnelle reprend son poste au moment convenu lors de son départ, sous réserve des dispositions prévues au chapitre 5.

**8-7.08**

Aux fins d'application du présent article, la clause 8-7.04 n'a pas pour objet de permettre à une personne professionnelle de quitter son emploi de façon temporaire pour occuper un autre emploi à moins que celui-ci puisse être considéré comme du recyclage.

**8-7.09**

Lorsque la personne professionnelle se prévaut de la clause 8-7.04 pour poursuivre des activités de perfectionnement, l'ancienneté continue de s'accumuler conformément aux dispositions de la clause 5-2.04 d). Toutefois, le Collège pourra vérifier si le congé a été utilisé pour les fins pour lesquelles la personne professionnelle s'en est prévalu.

## **Article 8-8.00 - Congés pour activités professionnelles**

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

#### **8-8.01**

La personne professionnelle en congé sans traitement pour activités professionnelles, peut bénéficier des avantages sociaux prévus à la convention collective à la condition, le cas échéant, que les polices maîtresses ou les lois le permettent. Toutefois, lorsque le Collège doit assumer un coût pour ces avantages sociaux, il peut exiger que l'organisme concerné en assure le remboursement.

La personne professionnelle bénéficiant d'un congé sans traitement pour activités professionnelles continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également se prévaloir des autres régimes d'assurances collectives prévus à la convention collective à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent. Dans un tel cas, elle doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège.

À défaut par la personne professionnelle de se conformer à l'entente intervenue avec le Collège, ce dernier est dégagé de toute responsabilité.

De plus, les années d'expérience sont reconnues par le Collège en vertu des dispositions de la convention collective.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

#### **8-8.02**

Sur demande écrite au Collège, la personne professionnelle bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) pour donner des conférences ou des cours dans le champ de sa compétence;
- b) pour participer à des séminaires, des congrès et des journées d'information, en autant que cela soit en rapport avec l'exercice de ses fonctions.

Le Collège ne peut refuser un tel congé sans motif raisonnable.

#### **8-8.03**

Sur demande écrite au Collège, la personne professionnelle qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire, gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) ou reconnu

d'intérêt public, bénéficie d'un congé sans traitement pour une période d'une durée maximum de deux (2) ans. Le Collège ne peut refuser un tel congé sans motif raisonnable.

Ce congé n'est pas renouvelable pour la durée de la convention, à moins d'entente contraire entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

La personne professionnelle reprend son poste à la date fixée lors de son départ ou plus tôt, moyennant un préavis de deux (2) mois.

#### **8-8.04**

Sur demande écrite au Collège, une personne professionnelle peut bénéficier d'un congé si elle est invitée à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commission de la Direction générale de l'enseignement collégial ou de toute autre commission du même ordre dans le secteur de l'Éducation.

Toutefois, un tel congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.

En aucun cas, la personne professionnelle qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause, ne subit de réduction de traitement.

De plus, sa tâche professionnelle est aménagée et/ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

#### **8-8.05**

Dans les cas prévus au présent article, lorsqu'il y a congé avec traitement accordé par le Collège et que la personne professionnelle reçoit une rémunération ou des honoraires pour ces activités, le Collège a droit d'exiger que l'organisme concerné lui remette cette rémunération ou ces honoraires jusqu'à concurrence du traitement de la personne professionnelle versé pour la période correspondante.

Toutefois, dans les cas prévus à la clause 8-8.02, le Collège ne pourra exiger un tel remboursement que lorsque la durée du congé est d'au moins une (1) journée.

## **Article 8-9.00 - Congés pour charge publique**

### **8-9.01**

Toute personne professionnelle qui désire se porter candidate ou candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans traitement entre le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant et le vingt et unième (21<sup>e</sup>) jour suivant le jour du scrutin si elle le désire.

En cas de défaite, la personne professionnelle réintègre son poste à la fin du congé.

### **8-9.02**

Toute personne professionnelle, élue à la fonction de députée ou de député fédéral ou provincial a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

La personne professionnelle élue peut, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

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

### **8-9.03**

Toute personne professionnelle, élue à une fonction civique autre que député, a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité, et ce, à la condition qu'elle en fasse la demande au Collège dans un délai raisonnable. Cette personne professionnelle reprend son poste, sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, en autant qu'elle avise le Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration de son premier mandat, sa démission ou sa défaite lors du renouvellement de son premier mandat.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle, la personne professionnelle a droit de s'absenter sans traitement de son travail si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable.

### **8-9.04**

Si la personne professionnelle est appelée à remplir une des fonctions ci-dessus mentionnées et si, pour accomplir les devoirs de sa fonction, elle porte préjudice à sa charge professionnelle, elle peut convenir des modalités permettant la prestation de ses services. Cependant, le Collège peut, après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au Comité de relations de travail et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que la personne professionnelle prenne un congé sans traitement.

### **8-9.05**

Pendant la durée de son absence, la personne professionnelle continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également se prévaloir des autres régimes d'assurances collectives à la condition que les polices maîtresses et les lois le

permettent. Dans ce cas, elle doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège.

À défaut par la personne professionnelle de se conformer à l'entente intervenue avec le Collège, ce dernier est déchargé de toute responsabilité.

**8-9.06**

Le Collège reconnaît à la personne professionnelle le droit d'être nommée sur une commission d'enquête gouvernementale et la personne professionnelle ainsi choisie bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

## **Article 8-10.00 - Évaluation des activités professionnelles**

### **8-10.01**

L'évaluation des activités professionnelles doit se fonder principalement sur les objectifs du service où la personne professionnelle œuvre. Cette évaluation doit également se situer dans le cadre de la politique institutionnelle d'évaluation du personnel professionnel du Collège, s'il en est une. Le Syndicat est consulté lors de l'élaboration ou de la modification d'une telle politique.

### **8-10.02**

Toute évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier. Le Collège doit également verser dans ce dossier le cas échéant, les commentaires écrits de la personne professionnelle sur cette évaluation.

### **8-10.03**

Toute évaluation défavorable des activités professionnelles de la personne professionnelle qui fait suite à un rendement jugé insatisfaisant est suivie dans les six (6) mois de son dépôt au dossier d'une nouvelle évaluation. Si cette dernière évaluation est favorable, l'évaluation défavorable est automatiquement retirée du dossier de la personne professionnelle de même que, s'il y a lieu, les commentaires de la personne professionnelle s'y rapportant.

## **Article 8-11.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement**

### **I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **8-11.01**

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

- a) la personne professionnelle à temps complet ou à temps partiel, dont la semaine normale de travail est de 75 % et plus de celle d'une personne professionnelle à temps complet : le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) la personne professionnelle à temps partiel, dont la semaine de travail est de moins de 75 % de celle d'une personne professionnelle à temps complet : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la personne professionnelle à temps complet, la personne professionnelle concernée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa cotisation;
- c) la personne professionnelle bénéficiant d'une absence autorisée sans traitement et qui désire se prévaloir de ces régimes : elle verse alors la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège en autant que les polices maîtresses le permettent.

#### **8-11.02**

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne professionnelle, tel que défini ci-après :

- a) Conjoint ou conjointe : tel que défini à la clause 1-1.08.

Cependant, en ce qui concerne le régime de base d'assurance-maladie, la disposition suivante s'ajoute à cette définition :

« Sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution ou l'annulation de l'union civile conformément à la loi, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas des personnes qui vivent maritalement font perdre le statut de conjointe ou conjoint. »

- b) Enfant à charge : une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, si elle ou 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 ou atteint d'une déficience fonctionnelle<sup>1</sup> avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou son

---

<sup>1</sup> Telle que définie dans un règlement du gouvernement.

vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

### 8-11.03

- a) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne professionnelle 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.
- b) Une personne professionnelle 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 qu'elle effectuait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13<sup>e</sup>) semaine<sup>1</sup> d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne professionnelle 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.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne professionnelle est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, le Collège et la personne professionnelle peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, la personne professionnelle reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

- c) Affectation temporaire à des tâches professionnelles

Afin de favoriser la réintégration au travail, et sur présentation d'un certificat médical de sa ou son médecin traitant, le Collège et la personne professionnelle peuvent convenir d'une affectation à des tâches professionnelles compatibles avec ses qualifications, son expérience et ses capacités résiduelles.

Au cours de cette affectation, la personne professionnelle reçoit le traitement brut pour le travail effectué, et, le cas échéant, les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle est réputée en invalidité totale pendant cette période.

La durée de cette affectation ne peut être supérieure à douze (12) semaines et en aucun cas celle-ci ne peut générer une nouvelle période d'invalidité et prolonger les périodes de

---

<sup>1</sup> Exceptionnellement, le Collège et la personne professionnelle peuvent convenir d'un retour progressif avant la treizième (13<sup>e</sup>) semaine.

prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

- d) 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.

#### **8-11.04**

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

#### **8-11.05**

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne professionnelle 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 professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

#### **8-11.06**

- a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à l'entente 2000-2002 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le Collège et la personne professionnelle continuent à contribuer à ces régimes selon l'entente 2000-2002.

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

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

#### **8-11.07**

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

---

<sup>1</sup> Lire « vingt-deux (22) 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.

## **II. COMITÉ D'ASSURANCES**

### **8-11.08**

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

### **8-11.09**

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 participantes et des participants.

### **8-11.10**

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.

### **8-11.11**

Tout contrat est émis au nom de la CSQ et doit comporter notamment les dispositions suivantes :

- a) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de la période;
- b) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne professionnelle n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une participante.

### **8-11.12**

Le Collège facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant :

- a) l'information aux nouvelles personnes professionnelles;
- b) l'inscription des nouvelles personnes professionnelles;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou de l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes professionnelles;
- e) la remise aux personnes professionnelles des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des personnes professionnelles qui ont fait part à l'employeur de leur décision de prendre leur retraite.

### **8-11.13**

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 additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération des cégeps et le Ministère. Le Comité fournit à la Fédération des cégeps et au Ministère une copie des renseignements ainsi obtenus.

### **8-11.14**

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

### **8-11.15**

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances. Les honoraires, 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.

## **III. RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE**

### **8-11.16**

La personne professionnelle à temps complet, visée à l'alinéa a) de la clause 8-11.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour la personne professionnelle visée à l'alinéa b) de la clause 8-11.01 de la convention collective.

### **8-11.17**

La clause 8-11.16 ne s'applique pas à la personne professionnelle qui bénéficie d'un montant d'assurance-vie supérieur à celui auquel elle aurait droit par application de la clause 8-11.16, lorsqu'une telle assurance-vie découle d'un régime collectif d'assurance-vie auquel le Collège contribue.

## **IV. RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE**

### **8-11.18**

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

### **8-11.19**

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

- a) dans le cas d'une participante ou un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : 60 \$ par année;
- b) dans le cas d'une participante ou un participant assuré seul : 24 \$ par année;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

### **8-11.20**

Malgré les dispositions de la clause 8-11.19, 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.

### **8-11.21**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 60 \$ et de 24 \$ seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non-utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le Comité d'assurances détermine cette protection supplémentaire.

### **8-11.22**

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

### **8-11.23**

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une personne professionnelle 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 à titre de personne à charge.

Une personne professionnelle âgée de soixante-cinq (65) ans ou plus qui maintient sa participation au régime d'assurance-médicaments de la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ) demeure couverte par le régime d'assurance-maladie obligatoire pour les bénéficiaires non couverts par le régime de la RAMQ.

### **8-11.24**

Une personne professionnelle qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

- elle doit établir à l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assurée comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire.

Lorsqu'elle présente sa demande à l'assureur dans les trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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 des prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

#### **8-11.25**

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

- la cotisation des personnes professionnelles pour le régime et la contribution correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées et retraités;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes professionnelles eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle.

### **V. ASSURANCE-TRAITEMENT**

#### **8-11.26**

Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

- jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-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;
- à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa précédent, 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 85 % de son traitement;
- 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 66 2/3 % de son traitement;

- à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congé de maladie monnayables et non monnayables.

#### **8-11.27**

Le traitement de la personne professionnelle, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-11.26, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas de la personne professionnelle à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche la personne professionnelle pour sa semaine normale de travail.

Malgré le premier paragraphe, la personne professionnelle n'a pas droit à son avancement d'échelon si elle n'a pas complété au moins 50 % de la prestation de service requise depuis sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

#### **8-11.28**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne professionnelle invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), ou au Régime de retraite des enseignants (RRE), ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au premier alinéa de la clause 8-11.26, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire ou au prestataire le statut de personne professionnelle ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

#### **8-11.29**

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payable en vertu du Régime de rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (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 8-11.26 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la RAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

### **8-11.30**

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 professionnelle reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident. La personne professionnelle est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente;
- b) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux deuxième et troisième alinéas de la clause 8-11.26, 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 8-11.26 au deuxième ou troisième alinéa, le cas échéant;
- c) tant et aussi longtemps qu'une personne professionnelle 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne professionnelle a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :
  - le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne professionnelle ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la CSST.

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

- d) pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- e) la caisse de congés-maladie de la personne professionnelle n'est pas affectée par une telle absence et la personne professionnelle sera considérée comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-emploi, aux régimes de retraite, et le cas échéant, des primes d'assurances collectives et du montant de la cotisation syndicale.

### **8-11.31**

Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne professionnelle prend sa retraite.

### **8-11.32**

Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine normale de travail.

### **8-11.33**

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 telle grève ou lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

### **8-11.34**

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 subordonné à la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives exigibles.

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

Enfin, dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la personne professionnelle s'engage à rembourser le Collège pour le montant concerné.

### **8-11.35**

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

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne professionnelle qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail : le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne professionnelle 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.

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 professionnelle, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou un troisième dont la décision est sans appel.

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

#### **8-11.36**

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne professionnelle peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

#### **8-11.37**

- a) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne professionnelle à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année financière lorsque non utilisés au cours de l'année financière en vertu du premier alinéa de la clause 8-11.26 ou 8-5.03 et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée. Tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une personne professionnelle qui n'est pas remplacée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.
- c) La personne professionnelle qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer au 30 juin, le solde des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article ou de la clause 8-5.03. La personne professionnelle ayant fait ce choix ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

#### **8-11.38**

Si une personne professionnelle devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 8-11.37 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une personne professionnelle quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 8-11.37 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07 et les congés prévus aux clauses 8-6.10, 8-6.21 et 8-6.30 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

### **8-11.39**

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

### **8-11.40**

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une personne professionnelle a droit soit à la prestation prévue à l'Entente 2000-2002, soit à la prestation prévue au deuxième alinéa de la clause 8-11.26 de la convention collective, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles la personne professionnelle peut avoir droit selon les dispositions de la clause 8-11.26 de la convention collective. Les personnes professionnelles invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couvertes par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles débutent une nouvelle période d'invalidité. Pour ces dernières, entre temps, les dispositions de la clause 8-11.37 s'appliquent.

### **8-11.41**

Les personnes professionnelles qui bénéficiaient de jours de congés-maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 17 février 1974 en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un protocole d'entente avec le Gouvernement ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 18 février 1974. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 31 octobre 1974 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement.

Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congés-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne professionnelle peut être utilisée soit pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieur comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP), soit pour augmenter à 85 % la prestation de 66 2/3 % du traitement durant la deuxième (2<sup>e</sup>) année d'invalidité.

### **8-11.42**

Les jours de congés-maladie monnayables, prévus à la clause 8-11.41 peuvent également être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoient une telle utilisation. De même, ces mêmes jours de congés-maladie monnayables au crédit d'une personne professionnelle peuvent également être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, en cas de congés prévus à l'article 8-6.00.

Les jours de congés-maladie monnayables prévus à la clause 8-11.41 sont réputés utilisés au 17 février 1974 lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

**8-11.43**

Les jours de congés-maladie au crédit d'une personne professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et, par la suite, les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

**8-11.44**

L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 8-11.37;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les jours non monnayables au crédit de la personne professionnelle.

## **Article 8-12.00 - Congé à traitement différé ou anticipé**

### **8-12.01 But du régime**

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

### **8-12.02 Nature du régime**

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

### **8-12.03 Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé 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 le cas et de la manière prévus aux clauses 8-12.13, 8-12.16 et 8-12.17. 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.

### **8-12.04 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.

### **8-12.05 Admissibilité au régime**

Sont admissibles au régime :

- la personne professionnelle régulière qui a acquis la permanence;
- la personne professionnelle régulière non permanente, sous réserve qu'elle ne peut bénéficier de la période de congé qu'à compter de la date d'acquisition de la permanence.

Toutefois, la personne professionnelle invalide ou en congé sans traitement ne peut participer au régime.

### **8-12.06 Conditions d'obtention**

La personne professionnelle qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé 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.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé nécessite l'accord écrit du Collège lorsque le congé est pris par anticipation. Si le congé est pris à la dernière année de participation au régime, le Collège ne peut refuser sans motif raisonnable.

### **8-12.07 Retour**

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

De même une personne professionnelle autre que celle visée par la clause 8-12.14 et malgré la clause 8-12.12, qui obtient un emploi dans un autre Collège peut, après entente avec ce Collège, compléter la période prévue à l'alinéa précédent.

### **8-12.08 Traitement**

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, la personne professionnelle reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau de la présente clause en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

<b><u>Durée de participation au régime</u></b>	<b><u>2 ans</u></b>	<b><u>3 ans</u></b>	<b><u>4 ans</u></b>	<b><u>5 ans</u></b>
<b><u>Durée du congé</u></b>	<b><u>Pourcentage du traitement</u></b>			
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 professionnelle recevrait si elle ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, la personne professionnelle 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 professionnelle ne peut recevoir aucune autre rémunération du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance.

### **8-12.09 Conditions de travail**

Pendant la période de travail, la personne professionnelle fournit une prestation de travail comme si elle ne participait pas au régime.

### **8-12.10**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne professionnelle bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au

régime. Cependant, la période de congé prévue au régime ne peut servir aux fins d'acquisition de vacances.

#### **8-12.11 Régime de retraite**

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne professionnelle se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé 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 à traitement différé ou anticipé.

La cotisation de la personne professionnelle à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

#### **8-12.12 Cessation d'emploi ou désistement du régime**

Advenant qu'une personne professionnelle cesse d'être à l'emploi du Collège, prenne sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si la personne professionnelle 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 8-12.08;
- b) si la personne professionnelle 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 professionnelle ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne professionnelle durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne professionnelle pendant la période de travail en application de la clause 8-12.08. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne professionnelle. S'il est positif, la personne professionnelle rembourse ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne professionnelle n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne professionnelle pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux cent pour cent (200 %) RREGOP, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne professionnelle.

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

### **8-12.13 Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne professionnelle 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 égal ou supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 8-12.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une personne professionnelle pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

### **8-12.14 Mise en disponibilité**

Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que la personne professionnelle soit remplacée. Au moment du remplacement, si le régime n'est pas terminé, la personne professionnelle peut, par entente avec le Collège où elle est remplacée, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions de la clause 8-12.12 s'appliquent.

### **8-12.15 Décès**

Advenant le décès de la personne professionnelle pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 8-12.12 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

### **8-12.16 Assurance-traitement**

Advenant qu'une personne professionnelle devienne invalide au sens de l'article 8-11.00 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 professionnelle au terme de la période de congé.

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

- b) l'invalidité survient après la période de congé :
- la participation de la personne professionnelle 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 professionnelle encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement;
- 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 professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement;
    - ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite;
- d) l'invalidité dure plus de deux (2) ans :
- durant les deux (2) premières années, la personne professionnelle sera traitée tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :
    - i) si la personne professionnelle 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 professionnelle n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

#### **8-12.17 Congé de maternité ou congé d'adoption**

Advenant un congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07 ou un congé d'adoption prévu aux clauses 8-6-29 ou 8-6.30 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, les dispositions de l'article 8-6.00 s'appliquent.

Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la personne professionnelle 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 sujets à cotisation au régime de retraite.

**8-12.18 Disposition particulière**

Dans tous les cas où la personne professionnelle ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1<sup>re</sup>) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**Article 8-13.00 - Programme volontaire de réduction du temps de travail**

**8-13.01**

Les parties nationales conviennent des dispositions prévues à l'ANNEXE « C » relativement à la mise en place d'un programme de réduction du temps de travail sur une base volontaire.

**8-13.02**

Les parties locales peuvent convenir, par voie d'arrangement local, de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

## **Article 8-14.00 - Pratique et responsabilité professionnelles**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **8-14.01**

Tout document préparé par une personne professionnelle, dans l'exercice de ses fonctions, ou sous sa direction, doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité du Collège. Si le Collège publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document signé par la personne professionnelle, le nom de l'auteur ou de l'auteur, son titre professionnel et le Collège où elle exerce ses fonctions seront indiqués sur tel document.

### **8-14.02**

Malgré la clause 8-14.01, aucune personne professionnelle ne sera tenue de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

### **8-14.03**

Si le Collège publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la personne professionnelle, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette personne professionnelle.

### **8-14.04**

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne professionnelle qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver.

### **8-14.05**

Les parties reconnaissent comme base de l'action professionnelle les principes énoncés par les codes d'éthique des corporations inscrites au Code des professions de la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.

### **8-14.06**

Le Collège ne peut obliger une personne professionnelle à identifier les personnes qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette personne professionnelle a rédigé un rapport.

### **8-14.07**

Lorsqu'une personne professionnelle est appelée à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une ou d'un procureur choisi et payé par le Collège.

**8-14.08**

Aucune plainte portée contre une personne professionnelle ne peut être considérée à moins qu'elle ne soit formulée par écrit, signée, portée à l'attention de la personne professionnelle. Le Collège en informe par écrit le Syndicat. Toutefois, le contenu de la plainte n'est transmis au Syndicat que sur l'autorisation écrite de la personne professionnelle.

La personne professionnelle peut contester par écrit le bien-fondé de cette plainte. Cette contestation est versée au dossier de la personne professionnelle si la plainte est aussi versée au dossier de la personne professionnelle. Toute plainte et toute contestation sont retirées du dossier dans les six (6) mois de leur dépôt.

**8-14.09**

Le Collège fournit aux personnes professionnelles des lieux de travail qui sont compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées.

## **Article 8-15.00 - Frais de déplacement**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **8-15.01**

Les frais de transport et tous les autres frais encourus lors des déplacements des personnes professionnelles dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes convenues entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00

À défaut d'entente, les normes applicables aux personnes professionnelles sont celles en vigueur au Collège pour le personnel cadre, lesquelles sont transmises dans les meilleurs délais au Syndicat par le Collège.

### **8-15.02**

La personne professionnelle n'est pas tenue d'utiliser sa voiture personnelle dans des déplacements pour le compte du Collège.

## **Article 8-16.00 - Responsabilité civile**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **8-16.01**

Le Collège s'engage à prendre fait et cause pour toute personne professionnelle dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de traitement, ni de droit.

### **8-16.02**

Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, le Collège dédommage toute personne professionnelle pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne professionnelle a commis une faute lourde ou intentionnelle. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne professionnelle, la compensation sera égale à la perte effectivement subie par la personne professionnelle.

### **8-16.03**

Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que la personne professionnelle n'ait commis une faute lourde ou intentionnelle, le Collège ne peut exiger de remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par la personne professionnelle dans le cadre d'activités reliées à ses fonctions.

## **Article 8-17.00 - Hygiène et sécurité**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **8-17.01**

En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et accidents du travail, le Collège s'engage à maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, le Collège s'engage à fournir gratuitement dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou par la régie interne du Collège ou par les normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé, le bien-être et la sécurité.

### **8-17.02**

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

### **8-17.03**

Le Collège fournit gratuitement à ses personnes professionnelles tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Ces vêtements spéciaux sont la propriété du Collège et leur entretien est à sa charge.

### **8-17.04**

Les personnes professionnelles ont accès aux services de santé offerts aux étudiantes et aux étudiants.

## **Article 8-18.00 - Stationnement**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.**

### **8-18.01**

Le Collège s'engage, dans la mesure du possible, à fournir à la personne professionnelle une place de stationnement, aux conditions fixées par le Collège, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

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

### **Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs**

#### **9-1.01**

Tout grief portant sur les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

#### **9-1.02**

À cette fin, la procédure ci-après prévue doit être suivie afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

#### **9-1.03**

Toute personne professionnelle peut, si elle le désire, rencontrer la représentante ou le représentant du Collège, en tout temps, pour tenter de régler tout litige survenant entre elle et le Collège. La personne professionnelle doit être accompagnée de la déléguée ou du délégué syndical à moins que la personne professionnelle ne s'y oppose.

#### **9-1.04**

La personne professionnelle ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale doit le présenter par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Si plusieurs personnes professionnelles prises collectivement ou si le Syndicat comme tel estiment avoir un objet de grief, le Syndicat peut, dans les délais mentionnés à la présente clause, soumettre ce grief par écrit au Collège. La procédure prévue au présent article s'applique également à cette forme de grief.

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

#### **9-1.05**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié doit être rempli par la personne professionnelle ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant à titre indicatif les articles des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale qui y sont impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice.

#### **9-1.06**

Le Collège doit transmettre sa décision par écrit à la personne professionnelle concernée et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

#### **9-1.07**

Si le grief est accompagné d'une demande écrite de la part de la personne professionnelle concernée ou du Syndicat ou si le Collège le désire, les parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief et en discuter. Aux fins de telles rencontres, les représentantes ou représentants des parties sont les mêmes que celles ou ceux

habilités à les représenter au Comité de relations de travail et la personne professionnelle concernée peut assister à cette rencontre après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Dans un tel cas, le Collège doit transmettre sa décision par écrit à la personne professionnelle concernée et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

**9-1.08**

Dans le cadre des clauses 9-1.06 et 9-1.07, si la rencontre n'a pas lieu ou si le Collège ne transmet pas de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 9-2.01.

**9-1.09**

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

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

**9-1.10**

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.

## **Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage**

### **9-2.01**

Si le Syndicat soumet un grief à l'arbitrage, il doit, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06 ou 9-1.07, donner un avis écrit à la première présidente ou au premier président dont le nom apparaît à la clause 9-2.08. Malgré ce qui précède, dans le cas où le Collège donne une réponse écrite au Syndicat avant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06 ou 9-1.07, le délai de soixante (60) jours ouvrables débute avec la date de cette réponse du Collège.

Une copie de l'avis d'arbitrage est transmise en même temps au Collège.

### **9-2.02**

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

### **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 et fait parvenir au Syndicat et au Collège un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale négociante concernée, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

### **9-2.04**

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

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

Dans le cas d'un grief qui n'est pas déféré à la procédure accélérée d'arbitrage, à la demande de l'une ou l'autre des parties lors de la fixation du rôle, un grief est soumis à une ou un arbitre assisté de deux assesseures ou assesseurs.

### **9-2.05**

La première présidente ou le premier président ou la greffière en chef ou le greffier en chef convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les représentantes ou représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale négociante concernée à une réunion afin de :

- a) fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Le Greffe en avise les parties visées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps, le Ministère et l'arbitre tout en transmettant à ce dernier copie des avis de griefs et d'arbitrage.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, la partie qui fait une demande de remise d'audience dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audience verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents 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 9-2.04, les parties désignent, s'il y a lieu, leur assesseure ou assesseur et communiquent au Greffe leur nom.

**9-2.07**

Toute assesseure ou tout assesseur nommé pour assister l'arbitre est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

**9-2.08**

Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu des présentes stipulations sont décidés par une ou un arbitre unique, choisi par la première présidente ou le premier président, ou par une ou un arbitre assisté de deux assesseures ou assesseurs, s'il y a lieu, nommés en vertu de la clause 9-2.06.

Les parties négociantes conviennent de désigner les personnes suivantes pour agir comme arbitre :

MÉNARD, Jean-Guy, premier président  
BEAULIEU, Francine  
BLOUIN, Rodrigue  
BOISVERT, Marc  
BRAULT, Serge  
CHOQUETTE, Robert  
FERLAND, Gilles  
FORTIER, François G.  
FORTIN, Pierre-A.  
FRUMKIN, Harvey  
GOSSELIN, Ginette  
LAVERY, Daniel

LUSSIER, Jean-Pierre  
MORENCY, Jean M.  
MORIN, Fernand  
NADEAU, Denis  
ROY, Jean-Guy  
SEXTON, Jean  
TOUSIGNANT, Lyse  
TREMBLAY, Denis  
TRUDEAU, Gilles  
VILLAGGI, Jean-Pierre

Toute autre personne nommée par les parties négociantes pour agir comme arbitre.

Toutefois, dans les cas d'un grief de classification tel que prévu à la clause 6-1.04, le grief procède devant une ou un arbitre unique désigné par la première présidente ou le premier président ou par la greffière en chef ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

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

Les parties négociantes conviennent de réviser les deux listes des arbitres apparaissant dans la présente clause, et ce, d'ici le 1<sup>er</sup> mai 2006.

**9-2.09**

Dès sa nomination, la première présidente ou le premier président, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les présentes stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant la première présidente ou le premier président, pour la durée des présentes stipulations, à rendre sentence selon la loi, les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, l'équité et la bonne conscience.

**9-2.10**

Toute vacance est comblée suivant la procédure établie pour la nomination de l'arbitre ou des assesseures ou assesseurs.

**9-2.11**

Dans le cas d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'arbitre, seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie, ne procédera pas sauf si une (1) assesseure ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

**9-2.12**

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

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

Lorsqu'il le juge opportun, l'arbitre peut imposer un échéancier formel quant au déroulement des auditions.

**9-2.13**

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses des présentes stipulations.

**9-2.14**

L'arbitre saisi d'un grief a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

### **9-2.15**

L'arbitre saisi d'un grief prévu à la clause 6-1.04 a la juridiction mentionnée à la clause concernée. À cet effet, l'arbitre réfère au plan de classification. Si le plan de classification est en contradiction avec les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, ces dernières prévalent.

### **9-2.16**

Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, peut être soumis en tout temps et la personne professionnelle aura droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces documents n'avait pas été commise.

### **9-2.17**

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. L'arbitre peut ordonner que les sommes dues à la personne professionnelle portent intérêt au taux prévu au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

### **9-2.18**

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

### **9-2.19**

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps, le Ministère et les assesseures ou assesseurs s'il y a lieu. Lorsque l'arbitre est assisté d'assesseures ou assesseurs, elle ou il fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

### **9-2.20**

Les séances d'arbitrage sont publiques. Elles ont lieu dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties et ce, sans frais de location. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

### **9-2.21**

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante (40) jours ouvrables de la fin de l'audition à moins que les représentantes ou représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

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

### **9-2.22**

La sentence de l'arbitre doit être motivée et signée par celle-ci ou celui-ci.

L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe qui se charge de faire parvenir copie aux organismes mentionnés à la clause 9-2.03.

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

La sentence de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

### **9-2.23**

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

### **9-2.24**

À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. L'assignation doit être signifiée au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'audition.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou un témoin de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du *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.

### **9-2.25**

Une partie peut exiger les services d'une ou un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement sur bande magnétique ou autrement, des auditions du tribunal. 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 au tribunal d'arbitrage et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé tels services.

### **9-2.26**

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.

Ces dispositions s'appliquent aux griefs déposés après la date d'entrée en vigueur de la convention.

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

**9-2.27**

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

**9-2.28**

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

**9-2.29**

Tout ordre ou tout document émanant de l'arbitre ou des parties en cause est communiqué ou autrement signifié par l'arbitre aux parties.

**9-2.30**

Lorsqu'une personne professionnelle quitte son emploi au Collège et qu'un grief la concernant a été porté à l'arbitrage avant la date de son départ, l'arbitre a l'autorité nécessaire pour statuer sur ce grief à la condition que le Syndicat le maintienne.

**9-2.31**

Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et aux cas de suspension et de congédiement. Il en va de même des griefs découlant de l'application des clauses 5-3.01, 5-3.02 et 5-3.06.

## **Article 9-3.00 - Autres procédures**

### **9-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27)**

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

Le mandat est le suivant :

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

### **9-3.02 Médiation préarbitrale**

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) selon les modalités qui suivent. Il en va de même pour les griefs découlant de l'application des clauses 5-3.01, 5-3.02 et 5-3.06.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties des noms de médiatrices ou de médiateurs parmi la liste prévue à la clause 9-2.08. Lorsque les parties acceptent un nom dans cette liste, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

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

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

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes à l'un des bureaux de la Commission des relations du travail.

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

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

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

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

### **9-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée**

#### **1. Griefs admissibles**

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

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

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

#### **2. Arbitre**

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

#### **3. Représentation**

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

#### **4. Durée de l'audience**

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

#### **5. Sentence**

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les salariés visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

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

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

#### **9-3.04 Conférence préparatoire**

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

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

Cette conférence préparatoire a pour objet :

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

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 10-1.00 - Dispositions finales**

#### **10-1.01**

La nullité d'une clause de la convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective en son entier.

#### **10-1.02**

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

**Article 10-2.00 - Impression de l'entente**

**10-2.01**

La partie patronale négociante assume les frais d'impression et de distribution à chaque personne professionnelle d'un document comprenant les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et les dispositions visées par l'entente intervenue entre la Fédération des cégeps et la FPPC relative aux matières de l'annexe « A » de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2). Deux cents (200) exemplaires de ce document sont remis à la FPPC.

La partie patronale négociante assume les frais de traduction du document prévu au paragraphe précédent. Elle assume l'impression et la distribution du texte anglais à chaque personne professionnelle d'un collègue anglophone.

Le texte officiel des présentes stipulations est le texte français.

## **Article 10-3.00 - Entrée en vigueur et durée**

### **10-3.01**

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<sup>er</sup> janvier 2006;
- le 1<sup>er</sup> février 2006, pour les stipulations découlant de l'entente de principe intervenue entre la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) le 14 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.

**Article 10-4.00 - Interprétation des textes**

**10-4.01**

L'utilisation des genres féminin et masculin dans toute désignation de personne n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin; à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux hommes et aux femmes.

**10-4.02**

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

## **ANNEXE « A »**

### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

#### **1.01 Dispositions générales**

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne professionnelle qui, en vertu des dispositions relatives à la priorité ou à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un remplacement impliquant un changement de domicile consécutif à un changement de zone.

Lorsque le remplacement d'une personne professionnelle l'amène à changer de zone, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne professionnelle déménage.

#### **1.02 Autorisation**

Les allocations prévues ci-après sont autorisées et payées par le Collège d'où origine la personne professionnelle.

#### **1.03 Absence pour déménagement**

Toute personne professionnelle à qui une offre d'emploi est faite et qui déménage conformément à la clause 1.01 pour accepter cette offre a droit de s'absenter :

- a) sans perte de traitement, 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 rembourse à la personne professionnelle 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;
- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne professionnelle et de ses dépendantes ou dépendants lui sont remboursés par le Collège selon le régime de frais de déplacement en vigueur à ce dernier.

#### **1.04 Frais de déménagement**

Le Collège s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne professionnelle visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

## **1.05**

Toutefois, le Collège ne paie pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne professionnelle à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

## **1.06 Frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne professionnelle et de ses dépendantes ou dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

## **1.07 Compensation pour les dépenses concomitantes**

Le Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne professionnelle mariée ou en union civile 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 professionnelle n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne professionnelle mariée ou en union civile déplacée est payable également à la personne professionnelle célibataire tenant logement.

## **1.08 Rupture de bail**

Le Collège paie à la personne professionnelle qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne professionnelle qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne professionnelle doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

## **1.09**

Si la personne professionnelle choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège.

## **1.10 Vente et achat de résidence**

- a) Le Collège paie à la personne professionnelle qui doit vendre sa maison (résidence principale) les frais de courtage, sur présentation des documents suivants :
- le contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
  - le contrat de vente;

- le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent d'immeubles;
- b) le Collège paie à la personne professionnelle qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de son affectation, les frais d'actes notariés que la personne professionnelle doit payer;
- c) le Collège paie la pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;
- d) le Collège paie la taxe de mutation de la ou du propriétaire au coût réel, le cas échéant.

### **1.11 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue**

Lorsque la maison de la personne professionnelle, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne professionnelle 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 rembourse à la personne professionnelle les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

### **1.12 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 paie les frais de séjour pour la personne professionnelle et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

### **1.13 Frais de transport**

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Collège et que la famille de la personne professionnelle mariée ou en union civile ne soit pas replacée immédiatement, le Collège assume les frais de transport de la personne professionnelle pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

#### **1.14 Frais de loyer**

Dans le cas où la personne professionnelle replacée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne professionnelle 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 replacée, le Collège 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 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.

**ANNEXE « B »**

**LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX FINS DE  
L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

<b><u>COLLÈGES</u></b>	<b><u>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</u></b>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	St-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	St-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Lionel-Groulx
ARVIDA	Jonquière, Chicoutimi
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	St-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (ST-LAMBERT)	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, St-Hyacinthe, St-Jean-sur-Richelieu
CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)	Région de Québec **
CHICOUTIMI	Jonquière, Arvida
DAWSON	Île de Montréal*, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx
DRUMMONDVILLE	-

**COLLÈGES**

**AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE**

ÉDOUARD-MONTPÉTIT	Île de Montréal*, Montmorency, St-Hyacinthe, Champlain (St-Lambert), St-Jean-sur-Richelieu
F.-X.-GARNEAU	Région de Québec **
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES(CARLETON)	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES(GRANDE-RIVIÈRE)	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES(ÎLES-DE-LA-MADELEINE)	-
GÉRALD-GODIN	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Valleyfield
GRANBY	-
HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (St-Lambert), Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC À QUÉBEC (RIMOUSKI)	Région de Québec**
JONQUIÈRE	Chicoutimi, Arvida, Alma
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, St-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert)

**COLLÈGES**

**AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE**

MARIE-VICTORIN	Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Montmorency, St-Jérôme, Champlain (St-Lambert)
MATANE	-
MONT-LAURIER (ST-JÉRÔME)	-
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
OUTAOUAIS	Héritage
RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Île de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
ST-FÉLICIEN	-
ST-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
ST-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, St-Laurent, Vanier
ST-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
STE-FOY	Région de Québec **
SEPT-ÎLES	-

**COLLÈGES**

**AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE**

SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIERES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau, Gérald-Godin
VANIER	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Île de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency

\* Île de Montréal :  
Les Collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, St-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.

\*\* Région de Québec :  
Les Collèges F.-X. Garneau, Limoilou, Sainte-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain (St.Lawrence), Rimouski (Le centre de Québec de l'Institut maritime du Québec).

**ANNEXE « C »**

**PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

1. Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes relativement à la mise en place d'un programme volontaire de réduction du temps de travail.
2. Le programme a pour objectifs :
  - de permettre à la personne professionnelle de bénéficier de plus de temps libre et ainsi d'augmenter sa qualité de vie au travail en lien avec ses valeurs personnelles;
  - de protéger et de favoriser l'emploi;
  - de réaliser des économies.

3. La participation à ce programme est volontaire.

4. Le programme s'applique à la personne professionnelle régulière à temps complet qui en fait la demande.

Le Collège ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au Comité de relations de travail.

5. La personne professionnelle qui désire se prévaloir du présent programme doit en faire la demande écrite au Collège. Cette demande doit être faite au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date projetée du début du programme et en préciser la date de fin. Le Syndicat reçoit copie de la demande.

Le programme a une durée de douze (12) mois et peut être renouvelé par entente entre le Collège et la personne professionnelle.

6. La personne professionnelle peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) le nombre normal d'heures de travail est réduit de trois (3) heures/semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail;
- b) le nombre normal de jours de travail est réduit de un (1), à chaque période de deux (2) semaines;
- c) toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.

7. La personne professionnelle bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

On entend par travail supplémentaire tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne professionnelle régulière en dehors de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail, telles que prévues à son programme.

8. La personne professionnelle a droit aux vacances prévues à l'article 8-4.00 comme si elle ne participait pas au programme.
9. Le nombre de jours crédités selon la clause 8-11.37 n'est pas réduit pour la personne professionnelle participant au programme.

Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 8-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet à la personne professionnelle participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 8-11.37 s'applique.

10. Durant le programme, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite, comme si la personne professionnelle ne participait pas au programme, dans la mesure où la personne professionnelle verse sa cotisation.
11. La personne professionnelle participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la clause 8-3.01. Aux fins administratives ces jours sont convertis en une banque d'heures et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 8-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet à la personne professionnelle de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail pendant la semaine où elle bénéficie d'un jour férié. Au 30 juin, le solde des heures non utilisées est converti en vacances additionnelles.

12. La personne professionnelle accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
13. La personne professionnelle peut mettre fin à sa participation au programme en faisant parvenir un avis écrit au Collège au moins trente (30) jours avant son retour, à moins d'entente entre les parties.

**ANNEXE « D »**

**CLASSIFICATION - CAS PARTICULIERS DE LA CONSEILLÈRE OU DU CONSEILLER  
EN AFFAIRES ÉTUDIANTES ET DE L'ANIMATRICE OU DE L'ANIMATEUR  
D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES**

Malgré le premier paragraphe de la clause 6-1.01, la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emploi de conseillère ou conseiller en affaires étudiantes ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective conserve cette classification de conseillère ou conseiller en affaires étudiantes ou d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes et tous les droits et avantages prévus à la convention collective malgré l'abolition de ce corps d'emploi.

Telle personne professionnelle exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1<sup>er</sup> juin 1987.

Par entente avec le Collège, la conseillère ou le conseiller en affaires étudiantes ou l'animatrice ou animateur d'activités étudiantes peut être intégré dans le corps d'emploi de conseillère ou conseiller à la vie étudiante.

**ANNEXE « E »**

**CLASSIFICATION - CAS PARTICULIER DE LA OU DU REGISTRAIRE**

Malgré le premier paragraphe de la clause 6-1.01, la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emploi de registraire avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective conserve cette classification de registraire et tous les droits et avantages prévus à la convention collective malgré l'abolition de ce corps d'emploi. Telle personne professionnelle exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 7 juin 1976.

**ANNEXE « F »**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT - COLLÈGES**

**Aide pédagogique individuel (35 h)  
Analyste (35 heures)  
Registraire\* (35 heures)  
(Taux annuels)**

Classe	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	35 126	35 829	36 546	37 277	38 023
	2	36 417	37 145	37 888	38 646	39 419
	3	37 768	38 523	39 293	40 079	40 881
	4	39 201	39 985	40 785	41 601	42 433
	5	40 661	41 474	42 303	43 149	44 012
	6	42 168	43 011	43 871	44 748	45 643
	7	43 789	44 665	45 558	46 469	47 398
	8	46 241	47 166	48 109	49 071	50 052
	9	48 004	48 964	49 943	50 942	51 961
	10	49 845	50 842	51 859	52 896	53 954
	11	51 762	52 797	53 853	54 930	56 029
	12	53 747	54 822	55 918	57 036	58 177
	13	55 825	56 942	58 081	59 243	60 428
	14	57 995	59 155	60 338	61 545	62 776
	15	60 285	61 491	62 721	63 975	65 255
	16	61 769	63 004	64 264	65 549	66 860
	17	63 286	64 552	65 843	67 160	68 503
	18	64 870	66 167	67 490	68 840	70 217

\* Ce corps d'emploi et l'échelle afférente s'appliquent conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

**Échelles de traitement - Collèges**

**Conseillère ou conseiller d'orientation (35 heures) ou  
 Conseillère ou conseiller en formation scolaire (35 heures)  
 Conseillère ou conseiller pédagogique (35 h)  
 Psychologue ou conseillère ou conseiller en adaptation scolaire (35 heures)  
 (Taux annuels)**

<b>Classe</b>	<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01 (\$)</b>
	1	34 510	35 200	35 904	36 622	37 354
	2	35 823	36 539	37 270	38 015	38 775
	3	37 187	37 931	38 690	39 464	40 253
	4	38 605	39 377	40 165	40 968	41 787
	5	40 075	40 877	41 695	42 529	43 380
	6	41 617	42 449	43 298	44 164	45 047
	7	43 250	44 115	44 997	45 897	46 815
	8	46 157	47 080	48 022	48 982	49 962
	9	47 981	48 941	49 920	50 918	51 936
	10	49 878	50 876	51 894	52 932	53 991
	11	51 869	52 906	53 964	55 043	56 144
	12	53 944	55 023	56 123	57 245	58 390
	13	56 145	57 268	58 413	59 581	60 773
	14	58 405	59 573	60 764	61 979	63 219
	15	60 801	62 017	63 257	64 522	65 812
	16	62 297	63 543	64 814	66 110	67 432
	17	63 830	65 107	66 409	67 737	69 092
	18	65 425	66 734	68 069	69 430	70 819

**Échelles de traitement - Collèges**

**Agente ou agent d'information (35 heures)**  
**Agente ou agent de la gestion financière (35 h)**  
**Animatrice ou animateur d'activités étudiantes\* (35 heures)**  
**Animatrice ou animateur de pastorale (35 heures)**  
**Attachée ou attaché d'administration (35 heures)**  
**Bibliothécaire (35 heures)**  
**Conseillère ou conseiller à la vie étudiante (35 heures)**  
**Conseillère ou conseiller en affaires étudiantes\* (35 heures)**  
**Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle (35 heures)**  
**Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation (35 heures)**  
**Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (35 heures)**  
**Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social (35 heures)**  
**(Taux annuels)**

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		jusqu'au 2006-03-31 (\$)	2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	à compter du 2009-04-01 (\$)
	1	33 931	34 610	35 302	36 008	36 728
	2	35 063	35 764	36 479	37 209	37 953
	3	36 279	37 005	37 745	38 500	39 270
	4	37 538	38 289	39 055	39 836	40 633
	5	38 845	39 622	40 414	41 222	42 046
	6	40 193	40 997	41 817	42 653	43 506
	7	41 583	42 415	43 263	44 128	45 011
	8	43 793	44 669	45 562	46 473	47 402
	9	45 357	46 264	47 189	48 133	49 096
	10	47 001	47 941	48 900	49 878	50 876
	11	48 684	49 658	50 651	51 664	52 697
	12	50 465	51 474	52 503	53 553	54 624
	13	52 321	53 367	54 434	55 523	56 633
	14	54 242	55 327	56 434	57 563	58 714
	15	56 237	57 362	58 509	59 679	60 873
	16	57 621	58 773	59 948	61 147	62 370
	17	59 037	60 218	61 422	62 650	63 903
	18	62 475	63 725	65 000	66 300	67 626

\* Ce corps d'emploi ne fait plus partie du plan de classification. Il n'est maintenu que pour les personnes professionnelles qui y étaient classées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective 1989-1992 et qui exercent les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1<sup>er</sup> juin 1987.

**ANNEXE « G »**

**PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

**ADMISSIBILITÉ**

1. Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une personne professionnelle régulière qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire sa prestation de travail pour une période de une (1) à cinq (5) années dans une proportion telle qu'elle ne doit pas être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingt pour cent (80 %) de sa prestation de travail habituelle.

**CONDITIONS D'OBTENTION DU PROGRAMME**

2. L'octroi d'une retraite progressive est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

La personne professionnelle doit être admissible et s'engager à prendre sa retraite à la fin du programme.

La personne professionnelle qui désire se prévaloir du programme doit en faire la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

- a) La durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois.
- b) Le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues dans son horaire de travail habituel.
- c) L'aménagement de la semaine de travail.

À la fin de cette période, la personne professionnelle prend sa retraite.

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

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

Si, pour des circonstances hors de son contrôle, (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne professionnelle 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.

### **DROITS ET AVANTAGES**

4. La personne professionnelle continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.
5. Durant le programme, la personne professionnelle se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.
6. Durant le programme, la personne professionnelle verse sa cotisation 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. Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base de temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont la personne professionnelle bénéficiait avant le début du programme.
8. Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la personne professionnelle 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.
9. Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance-traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.
10. La personne professionnelle qui a accumulé une caisse de jours de congé maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.
11. Dans l'éventualité où son poste est aboli, la personne professionnelle bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumise aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive, si ce dernier y consent.

### **CESSATION DE L'ENTENTE**

12. Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
  - a) la retraite;
  - b) le décès;
  - c) la démission;
  - d) le désistement avec le consentement du Collège;

- e) la mise à pied;
  - f) le congédiement;
  - g) la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 11.
13. Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne professionnelle 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 professionnelle.

#### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

14. Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente annexe, la personne professionnelle qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective concernant les personnes professionnelles à temps partiel.

## ANNEXE « H »

### DISPARITÉS RÉGIONALES

#### 1.00 SECTION I - DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

##### **1.01**

##### **1. Personne à charge**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 8-11.02 et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne professionnelle. Cependant, pour les fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

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

##### **2. Point de départ**

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

Le fait pour une personne professionnelle déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

##### **1.02 Secteur**

##### **Secteur I**

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

**Secteur II**

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- les Îles-de-la-Madeleine.

**Secteur III**

- Le territoire situé au nord du 51<sup>e</sup> degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées au secteur IV;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île-d'Anticosti.

**Secteur IV**

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

**Secteur V**

- Les localités de Akulivik, Aupaluk, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Quaqaq, Salluit, et Tasiujaq.

**2.00 SECTION II - NIVEAU DES PRIMES**

**2.01**

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

		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
	<b><u>SECTEUR</u></b>	par année (1)	par année (2)	par année (3)	par année (4)	par année (5)
Avec personne (s) à charge	<b>Secteur I</b>	6 962 \$	7 101 \$	7 243 \$	7 388 \$	7 536 \$
	<b>Secteur II</b>	8 610 \$	8 782 \$	8 958 \$	9 137 \$	9 320 \$
	<b>Secteur III</b>	10 834 \$	11 051 \$	11 272 \$	11 497 \$	11 727 \$
	<b>Secteur IV</b>	14 089 \$	14 371 \$	14 658 \$	14 951 \$	15 250 \$
	<b>Secteur V</b>	16 621 \$	16 953 \$	17 292 \$	17 638 \$	17 991 \$
Sans personne à charge	<b>Secteur I</b>	4 869 \$	4 966 \$	5 065 \$	5 166 \$	5 269 \$
	<b>Secteur II</b>	5 739 \$	5 854 \$	5 971 \$	6 090 \$	6 212 \$
	<b>Secteur III</b>	6 773 \$	6 908 \$	7 046 \$	7 187 \$	7 331 \$
	<b>Secteur IV</b>	7 993 \$	8 153 \$	8 316 \$	8 482 \$	8 652 \$
	<b>Secteur V</b>	9 428 \$	9 617 \$	9 809 \$	10 005 \$	10 205 \$

## **2.02**

La personne professionnelle à temps partiel travaillant dans l'un des secteurs mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

## **2.03**

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne professionnelle sur le territoire du Collège compris dans le secteur concerné.

## **2.04**

La personne professionnelle en congé de maternité ou la personne professionnelle en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

## **2.05**

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même Collège ou que l'une ou l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne professionnelle avec personne(s) à charge, s'il y a une (1) ou des personnes à charge autre(s) que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre(s) personne(s) à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune et chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme « personne à charge » de la section I de la présente annexe.

## **2.06**

Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne professionnelle et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail.

## **3.00 SECTION III - AUTRES BÉNÉFICES**

### **3.01**

Le Collège assume les frais suivants de toute candidate ou tout candidat recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans le secteur concerné :

- a) le coût du transport de la personne professionnelle déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
  - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
  - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le Collège;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

### **3.02**

La personne professionnelle n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et le Collège n'en conviennent autrement.

### **3.03**

Dans le cas où la personne professionnelle admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

### **3.04**

Ces frais sont payables à condition que la personne professionnelle ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la personne professionnelle :
  - du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne professionnelle :
  - du lieu d'affectation à un autre;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne professionnelle :
  - du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne professionnelle obtient un congé pour fins d'études :
  - du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne professionnelle dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

### **3.05**

Pour les fins de la présente annexe, ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 8-11.02, travaillent pour le même Collège, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente annexe.

### **3.06**

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne professionnelle.

## **4.00 SECTION IV - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**

### **4.01**

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

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par le Collège applicable à l'ensemble des personnes professionnelles.

## **5.00 SECTION V - DÉCÈS DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE**

### **5.01**

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

## **6.00 SECTION VI - DISPOSITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES**

### **6.01**

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

- la prime de rétention;
- la définition de « point de départ » prévue à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne professionnelle à temps partiel prévues à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement de la candidate ou du candidat recruté à l'extérieur du Québec prévu à la section III.

**ANNEXE « I »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'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 CSQ prévu à la présente convention collective. La CSQ transmet au CPNC un avis l'informant de la composition et de la date d'entrée en fonction du Comité d'assurances de la CSQ. Le Comité paritaire transfère au Comité d'assurances ses actifs et ses passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au présent paragraphe ou au plus tard le 30 juin 2006.

**ANNEXE « J »**

**COMITÉ NATIONAL SUR LES FONCTIONS DU PERSONNEL PROFESSIONNEL**

Les parties négociantes conviennent de former, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, un comité national composé de deux (2) personnes représentant la partie syndicale négociante et de deux (2) personnes représentant la partie patronale négociante.

Le mandat du comité est le suivant :

- a) proposer des mécanismes susceptibles de faciliter la complémentarité des fonctions entre la catégorie du personnel professionnel et celle du personnel enseignant;
- b) transmettre ses recommandations aux collègues et aux syndicats.

La partie syndicale négociante bénéficie d'une banque de cent trente (130) jours ouvrables sans perte de traitement et sans remboursement aux fins des travaux du comité, et ce, pour la durée de la convention collective.

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le comité se réfère notamment au plan de classification du personnel professionnel.

**ANNEXE « K »**

**RÉPARTITION DU MONTANT DE 117 680 \$ VISÉ À LA CLAUSE 7-2.01**

<b>COLLÈGE</b>	<b>Montant</b>
Abitibi-Témiscamingue	4 968 \$
Ahuntsic	2 038 \$
Alma	2 464 \$
André-Laurendeau	2 000 \$
Baie-Comeau	4 186 \$
Beauce-Appalaches	2 482 \$
Bois-de-Boulogne	2 000 \$
Champlain	2 790 \$
Chicoutimi	3 032 \$
Dawson	2 265 \$
Drummondville	2 245 \$
Edouard-Montpetit	2 387 \$
François-Xavier-Garneau	2 212 \$
Gaspésie et des îles	5 462 \$
Gérald-Godin	1 756 \$
Granby Haute-Yamaska	2 223 \$
Heritage	1 879 \$
John Abbott	1 959 \$
Jonquière	3 022 \$
Lanaudière	2 325 \$
La Pocatière	2 997 \$
Lévis-Lauzon	2 000 \$
Limoilou	2 120 \$
Lionel-Groulx	1 938 \$
Maisonneuve	2 181 \$
Marie-Victorin	1 990 \$
Matane	2 950 \$
Montmorency	2 000 \$
Outaouais	2 148 \$
Rimouski	2 293 \$
Rivière-du-Loup	2 495 \$
Rosemont	2 000 \$
Saint-Félicien	2 562 \$
Saint-Hyacinthe	2 000 \$
Saint-Jean-sur-Richelieu	1 853 \$
Saint-Jérôme	1 836 \$
Saint-Laurent	2 000 \$

<b>COLLÈGE</b>	<b>Montant</b>
Sainte-Foy	2 000 \$
Sept-Îles	4 660 \$
Shawinigan	1 710 \$
Sherbrooke	2 065 \$
Sorel-Tracy	2 252 \$
Thetford	2 368 \$
Trois-Rivières	2 644 \$
Valleyfield	2 233 \$
Vanier	1 990 \$
Victoriaville	2 578 \$
Vieux Montréal	2 120 \$

**ANNEXE « L »**

**GRIEFS PORTÉS À L'ARBITRAGE**

Les griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions d'une convention collective antérieure applicable aux personnes professionnelles des syndicats affiliés à la FPPC, seront décidés conformément à ces dispositions.

Malgré ce qui précède et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront soumis à une ou un arbitre unique, ou à une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs, dont le nom figure à la clause 9-2.08 des présentes stipulations.

De plus, les parties peuvent recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

**ANNEXE « M »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'ARBITRAGE**

Les parties négociantes conviennent d'examiner la possibilité d'améliorer le système d'arbitrage, et ce, d'ici le 1<sup>er</sup> mai 2006.

**ANNEXE « N »**

**MESURE TRANSITOIRE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CLAUSE 1-1.28**

Tout projet spécifique en cours depuis quatre (4) ans ou plus au moment de la signature de la convention collective, devient un poste ou prend fin à la date de renouvellement du projet spécifique concerné à la suite d'une décision du Collège à cet effet. Cette décision est transmise à la personne professionnelle concernée et au Syndicat au moins trente (30) jours avant la date de renouvellement du projet spécifique concerné.

Dans le cas où la décision du Collège est à l'effet de mettre un terme au projet spécifique concerné, les tâches afférentes au projet prennent fin à la date de renouvellement de ce projet.

**ANNEXE « O »**

**MESURE TRANSITOIRE RELATIVE À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 7-1.00**

Pour l'année 2005-2006, l'allocation prévue à la convention collective antérieure doit être ajustée à compter du 1<sup>er</sup> février 2006 du montant prévu à l'article 7-1.01 au prorata de la période du 1<sup>er</sup> février au 30 juin 2006 de la façon suivante :

- 170 \$ (nouveau montant) - 75 \$ (montant antérieur) = 95 \$ (montant ajusté)
- 95 \$ X 5/12 (prorata) = 39,60 \$ (montant ajusté et proraté)
- 39,60 \$ constituant le montant additionnel pour la période du 1<sup>er</sup> février 2006 au 30 juin 2006.

**ANNEXE « P »**

**MESURE TRANSITOIRE POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 7-2.00**

L'article 7-2.00 de la convention collective 2000-2002 continue de s'appliquer jusqu'au 30 juin 2006.

L'article 7-2.00 de la présente convention s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

**ANNEXE « Q »**

**ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES ANCIENNETÉ ET GRIEF ET ARBITRAGE**

En application de l'entente intervenue le 13 septembre 1989 entre la Fédération des cégeps et la Fédération des personnes professionnelles des collèges (FPPC - CSQ), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières Ancienneté, Grief et Arbitrage prévues à l'Annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2) :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'Annexe A, I - Secteur des collèges, b) à l'égard du personnel professionnel :

- 11<sup>e</sup> Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de la relocalisation) sont abrogées et remplacées « mutatis mutandis » par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FPPC et le CPNC.
- 22<sup>e</sup> Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FPPC et le CPNC.

**ANNEXE « R »**

**EFFET DU RQAP, DE LA LOI SUR L'ASSURANCE EMPLOI OU DE LA LOI SUR LES  
NORMES DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance emploi* (L.C. 1996, c. 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 se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

**ANNEXE « S »**

**LISTE DES ORGANISMES DONT LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION  
SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT**

Liste des organismes dont la Loi prévoit au 7 février 2005 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement

Agence des partenariats public-privé du Québec  
Agence métropolitaine de transport  
Autorité des marchés financiers  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Caisse de dépôt et placement du Québec  
Centres d'aide juridique  
Commission de la capitale nationale  
Commission de la construction du Québec  
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs  
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Commission des services juridiques  
Conseil des arts et des lettres du Québec  
Conseil des services essentiels  
Corporation d'hébergement du Québec  
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain  
École nationale de police du Québec  
École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
Fondation de la faune du Québec  
Fonds de la recherche en santé du Québec  
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier  
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies  
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture  
Héma-Québec  
Institut national de la santé publique  
Investissement Québec  
Musée d'art contemporain de Montréal  
Musée de la civilisation  
Musée national des beaux-arts du Québec  
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris  
Office Québec-Amériques pour la jeunesse  
Protecteur du citoyen  
Régie de l'énergie  
Régie des installations olympiques  
Société de développement des entreprises culturelles

Société de la Place des Arts de Montréal  
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)  
Société des alcools du Québec  
Société des établissements de plein air du Québec  
Société des loteries du Québec  
Société du Centre des congrès de Québec  
Société du Grand théâtre de Québec  
Société du Palais des congrès de Montréal  
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
Société immobilière du Québec  
Société Innovatech Régions Ressources  
Société Innovatech Québec et Chaudières Appalaches  
Société Innovatech du sud du Québec  
Société québécoise d'assainissement des eaux  
Société québécoise d'information juridique  
Société québécoise de récupération et de recyclage

**ANNEXE « T »**

**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<sup>er</sup> janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

**2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE**

**2A. Définition de conjoint**

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union; ou,
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union; ou,
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

**2B. Compensation de la réduction actuarielle**

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

## **2C. Exonération des cotisations**

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années, et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3<sup>e</sup> année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24<sup>e</sup> mois d'exonération est présumé invalide une 3<sup>e</sup> année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 1998 ou après.

## **2D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

## **3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP**

### **3A. Taux de cotisation des participantes et participants**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

**3B. Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle**

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans.

**3C. Revalorisation de certaines années de service**

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 \$ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au 1<sup>er</sup> alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'ANNEXE 1.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RREGOP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

### **3D. Indexation des rentes de retraite**

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

### **3E. Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite**

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1<sup>er</sup> janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible

d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

**3F. Date limite**

La date limite prévue à l'article 87 de la *Loi sur le RREGOP* est abrogée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

**3G. Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable**

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

**3H. Poste budgétaire supplémentaire**

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats *ad hoc*. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 \$ par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 \$ par année.

Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats *ad hoc*, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités *ad hoc* mis en place par le Comité de retraite.

**3I. Demandes conjointes d'études à la CARRA**

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

#### **4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF**

##### **4A. Taux de cotisation des participantes et participants**

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP;

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
  - ♦ du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
  - ♦ de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'ANNEXE 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

**Au (RRE) :**

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au (RRF) :**

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

**Au (RRE) :**

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au (RRF) :**

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

#### **4B. Harmonisation fiscale**

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

#### **4C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF**

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

## 5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

## 6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

### 6A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1<sup>er</sup> janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1<sup>er</sup> janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

**6B. Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)**

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1<sup>er</sup> janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la *Loi sur le RREGOP*.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1<sup>er</sup> janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des  $\frac{2}{12}$  ( $\frac{7}{12} - \frac{5}{12}$ ) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1<sup>er</sup> juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux  $\frac{2}{12}$ , 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<sup>er</sup> janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années 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 liés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité *ad hoc* et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

## **8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité *ad hoc*, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité *ad hoc* et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

## **9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité *ad hoc*, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité *ad hoc* sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

## **10. DROIT DE RACHATS**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

## **11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

## ANNEXE 1

### TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

#### A- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

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<sub>L</sub> : Le minimum entre :

- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CR<sub>RR</sub> : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

### **C- Prestations déjà acquises**

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

### **D- Application des tests**

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65<sup>e</sup> anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;

- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65<sup>e</sup> anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{((\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5))}{\text{(valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP)}}$$

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<sup>e</sup> anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

## **ANNEXE 2**

### **MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF**

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1<sup>er</sup> janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

