

**Syndicat  
des  
Métallos**

section locale 9538

et

**CPNC**

**C-9**

**Personnel  
de soutien**

**Convention collective 2010-2015**

Mécaniciennes et mécaniciens  
de machines fixes et leurs aides  
du Collège Vanier



**CONVENTION COLLECTIVE**

**2010-2015**

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART**

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9538 POUR LE COMPTE DE L'ASSOCIATION  
ACCRÉDITÉE REPRÉSENTANT LES MÉCANIENNES, LES MÉCANIENS DE MACHINES FIXES  
ET LEURS AIDES DU CÉGEP VANIER**

**ET**

**D'AUTRE PART**

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

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

Réalisé par le Comité patronal  
de négociation des collèges (CPNC)  
troisième trimestre, 2011

## TABLE DES MATIÈRES

### CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions.....	1
Article 1-2.00 - But de la convention collective .....	3

### CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales .....	4
Article 2-2.00 - Champ d'application .....	4

### CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale .....	5
Article 3-2.00 - Cotisations syndicales .....	5
Article 3-3.00 - Libérations syndicales .....	6

### CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information .....	7
------------------------------------	---

### CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement.....	8
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel.....	9
Article 5-3.00 - Ancienneté .....	11
Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire.....	12
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi.....	15
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi .....	16
Article 5-7.00 - Bureau de placement .....	19
Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires .....	20

### CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement... 21	21
Article 6-2.00 - Règle concernant la promotion et la mutation .....	21
Article 6-3.00 - Modalités de versement du traitement .....	21
Article 6-4.00 - Primes .....	22
Article 6-5.00 - Rémunération.....	23

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

Article 7-1.00 - Heures de travail .....	26
Article 7-2.00 - Horaires de travail .....	26
Article 7-3.00 - Travail supplémentaire .....	26
Article 7-4.00 - Quanta du travail supplémentaire.....	27
Article 7-5.00 - Quanta de vacances .....	28
Article 7-6.00 - Vacances.....	31
Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés .....	31
Article 7-8.00 - Jours fériés.....	32

Article 7-9.00 - Droits parentaux .....	32
Article 7-10.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement .....	56
Article 7-11.00 - Congés spéciaux .....	70
Article 7-12.00 - Congé sans traitement .....	74
Article 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail .....	74
Article 7-14.00 - Hygiène et sécurité .....	77
Article 7-15.00 - Costumes et uniformes .....	77

## CHAPITRE 8 - PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales .....	78
Article 8-2.00 - Perfectionnement local .....	78
Article 8-3.00 - Montant alloué au perfectionnement local .....	79
Article 8-4.00 - Développement des compétences .....	79

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs .....	82
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage .....	83

## CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Travail à forfait .....	86
Article 10-2.00 - Annexes .....	86
Article 10-3.00 - Publication .....	86
Article 10-4.00 - Harcèlement .....	86
Article 10-5.00 - Accès à l'égalité .....	87
Article 10-6.00 - Durée de la convention collective .....	87

Annexe « A »	Frais de déménagement .....	88
Annexe « B »	Taux de traitement .....	92
Annexe « C »	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 .....	93
Annexe « D »	Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé .....	97
Annexe « E »	Droits parentaux .....	103
Annexe « F »	Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés selon les conditions définies par le gouvernement .....	104
Annexe « G »	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics .....	106
Annexe « H »	Tableau de répartition du budget réseau pour le plan de développement des compétences .....	112
Annexe « I »	Rappel de traitement .....	114

## **CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS**

### **Article 1-1.00 - Définitions**

#### **1-1.01 Année contractuelle**

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

#### **1-1.02 Changement technologique**

Un changement technologique consiste en la mise en service par le Collège d'installations ou d'outillages dont la nature ou l'espèce diffère de ceux utilisés antérieurement.

#### **1-1.03 Classe d'emploi**

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

#### **1-1.04 Collège**

Le Collège d'enseignement général et professionnel Vanier créé en vertu de la *Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29) ayant son siège social à Saint-Laurent.

#### **1-1.05 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

#### **1-1.06 Gouvernement**

Le Gouvernement du Québec.

#### **1-1.07 Jours ouvrables**

Pour chacune des personnes salariées prises individuellement : les jours de la semaine de travail tels qu'ils sont définis à l'article 7-1.00. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 7-8.00.

#### **1-1.08 Ministère**

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

**1-1.09 Mutation**

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

**1-1.10 Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

**1-1.11 Partie patronale nationale**

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

**1-1.12 Partie syndicale nationale**

La partie syndicale telle qu'elle est définie à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q. c. R-8.2) soit à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Syndicat des Métallos, section locale 9538.

**1-1.13 Personne salariée**

Toute personne couverte par l'unité de négociation.

**1-1.14 Personne salariée à temps complet**

Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à sa classification.

**1-1.15 Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à sa classification. Si une telle personne salariée travaille exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel.

**1-1.16 Personne salariée occasionnelle**

Personne salariée embauchée soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour occuper un poste dépourvu temporairement de titulaire, avec entente de le licencier lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé.

**1-1.17 Personne salariée régulière**

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

**1-1.18 Plan de classification**

Document émanant de la partie patronale nationale, Édition 2007 et tous les amendements ultérieurs.



**1-1.19 Promotion**

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

**1-1.20 Rétrogradation**

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

**1-1.21 Syndicat**

L'association représentant les mécaniciens de machines fixes et leurs aides du Cégep Vanier telle que définie par l'accréditation.

**1-1.22 Traitement**

Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-4.00 et 6-5.00.

**Article 1-2.00 - But de la convention collective****1-2.01**

Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

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

## **CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales**

#### **2-1.01**

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

#### **2-1.02**

Le Collège possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective.

### **Article 2-2.00 - Champ d'application**

#### **2-2.01**

La convention collective s'applique aux mécaniciennes ou aux mécaniciens de machines fixes et leurs aides, salariés au sens du *Code du Travail*, couverts par l'unité de négociation.

#### **2-2.02**

Les droits et avantages de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées régulières à temps partiel au prorata des heures travaillées sauf si la convention collective prévoit des dispositions différentes.

#### **2-2.03**

La personne salariée en période d'essai est couverte par les dispositions de la convention collective sauf qu'elle n'a pas droit de grief relatif à sa cessation d'emploi.

#### **2-2.04**

La personne salariée occasionnelle n'est pas régie par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait à la rémunération rattachée à sa classification. La personne salariée occasionnelle a également droit à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné aux fins de vacances payées. Cette personne salariée occasionnelle est couverte par l'article 3-2.00.

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **Article 3-1.00 - Sécurité syndicale**

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective, et ce, comme condition d'embauche.

#### **3-1.03**

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

### **Article 3-2.00 - Cotisations syndicales**

#### **3-2.01**

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

#### **3-2.02**

Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée au Collège par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie, mais au plus tard trente (30) jours après la réception par le Collège d'un avis écrit du Syndicat.

#### **3-2.03**

La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des personnes salariées pour lesquels la cotisation a été déduite, est remise au siège social du Syndicat, à Montréal, avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant.

#### **3-2.04**

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

**Article 3-3.00 - Libérations syndicales****3-3.01**

Aux fins de négociation de la convention collective ou de discussion des griefs, le Collège reconnaît au Syndicat le droit de désigner une personne représentante de l'unité de négociation. Le Syndicat devra signaler au Collège tout changement de la personne représentante de l'unité de négociation.

**3-3.02**

À l'occasion de la préparation de la négociation de la convention collective et de la présentation de griefs, le Collège accorde pour la durée de la convention collective à la personne représentante de l'unité de négociation un maximum de dix (10) jours ouvrables pour ces activités et ceci sans perte de traitement.

## **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

### **Article 4-1.00 - Information**

#### **4-1.01**

Le Collège remet au Syndicat mensuellement une liste des nouvelles personnes salariées couvertes par l'accréditation ainsi qu'une liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi. Ces listes contiennent aussi le titre du poste, le statut de la personne salariée, la date d'entrée en fonction ou la date du départ.

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

### **Article 5-1.00 - Engagement**

#### **5-1.01**

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

#### **5-1.02**

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants prévus à la clause 5-2.01, et ce, uniquement dans le cas de postes réguliers à temps complet qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue à l'alinéa au paragraphe 1 de la clause 5-2.03;
- b) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à une personne salariée référée par le Bureau de placement;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus;

#### **5-1.03**

À l'engagement, le Collège fournit à la personne salariée les informations nécessaires pour consulter les versions électroniques de la convention collective et du plan de classification. De même, la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications.

#### **5-1.04**

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

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

## **Article 5-2.00 - Mouvement de personnel**

### **5-2.01**

Dès que le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

Toute personne salariée intéressée peut se porter candidate elle doit déposer sa candidature par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la présente clause.

### **5-2.02**

Parmi les candidates et les candidats, le Collège choisit celle ou celui qui :

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

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

### **5-2.03**

Le Collège doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne salariée bénéficient de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle ou celui qui possède le plus d'ancienneté.

1. La personne salariée mise en disponibilité du Collège qui possède les exigences normales du poste dans le cas où il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou, dans le cas d'une promotion, qui répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
2. La personne salariée mise en disponibilité d'un Collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation et qui répond aux exigences normales du poste pour autant qu'il possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 4 de la présente clause.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, qui répond aux exigences normales du poste pour autant qu'il possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 4 de la présente clause et qui a posé sa candidature.

4. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
5. La candidate ou le candidat, mis en disponibilité d'une commission scolaire, référé par le Bureau de placement et si elle ou il répond aux qualifications et conditions au premier alinéa de la clause 5-2.02.
6. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
7. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière d'un Collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
8. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière d'un Collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

#### **5-2.04**

Dans le cas d'absence de la personne salariée, la personne représentante de l'unité de négociation, en lieu et place de la personne salariée absente, pourra poser sa candidature par écrit, dans le délai prévu à la clause 5-2.01.

#### **5-2.05**

La candidate ou le candidat qui obtient un poste en vertu de la clause 5-2.03 a droit à une période maximale de vingt (20) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste. De même, au terme du même délai de vingt (20) jours, si le Collège considère que la personne salariée ne satisfait pas aux exigences requises du poste, celle-ci est alors replacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits.

#### **5-2.06**

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

#### **5-2.07**

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



**Article 5-3.00 - Ancienneté****5-3.01**

Aux fins d'application de la convention collective, le calcul de l'ancienneté se fait selon les modalités prévues au présent article.

**5-3.02**

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

- a) L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés ou payés pour le Collège, de toute personne salariée régulière régie par les présentes. L'ancienneté de toute personne salariée régulière débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement auxquelles le Collège succède ou a succédé.
- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu des heures normales prévues à sa classification.
- c) Aux fins de la conversion prévue au paragraphe b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de deux mille quinze (2 015) heures; ceci équivaut à une (1) année d'ancienneté.

**5-3.03**

La personne salariée appelée à occuper de façon temporaire un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue à accumuler son ancienneté.

**5-3.04**

L'ancienneté se perd :

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

**5-3.05**

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

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

**Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire****5-4.01**

Lorsque le Collège a l'intention d'abolir un poste, il en avise la personne salariée concernée et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition.

Si la personne salariée concernée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle est avisée qu'elle sera mise à pied.

Si la personne salariée concernée bénéficie de la sécurité d'emploi, elle est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.02. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité.

**5-4.02**

Le déplacement s'effectue de la façon suivante :

1. Si la personne salariée n'est pas seule dans sa classe d'emploi et n'est pas la moins ancienne de sa classe d'emploi, celle-ci déplace la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

2. Si la personne salariée est la moins ancienne de sa classe d'emploi ou ne répond pas aux exigences normales du poste de la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi, elle déplace une personne salariée à temps complet d'une autre classe d'emploi, et ce, aux conditions suivantes :
  - a) la ou le titulaire du poste ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi;
  - b) la ou le titulaire du poste est le moins ancien de sa classe d'emploi;
  - c) la ou le titulaire du poste est moins ancien que la personne salariée concernée;
  - d) la personne salariée concernée répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02 s'il s'agit d'une promotion;
  - e) la personne salariée concernée répond aux exigences normales du poste s'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation.

Si plus d'un poste répond aux conditions ci-dessus le Collège doit en aviser par écrit la personne salariée concernée en lui indiquant, pour chacun des postes, le nom de la ou du titulaire, la classe d'emploi et le service. Par la même occasion, il invite la personne salariée à lui faire connaître son choix dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

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

#### **5-4.03**

La personne salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est avisée qu'elle sera mise à pied à la date de prise d'effet du déplacement.

#### **5-4.04**

La personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est alors tenue de déplacer une autre personne salariée selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables à la personne salariée dont le poste est aboli. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité.

#### **5-4.05**

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

**5-4.06**

Si le déplacement est en rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle a l'obligation d'accepter un poste dans une autre classe mieux rémunérée dont le nombre d'heures de travail par semaine est le même que celle dans laquelle elle a été rétrogradée, et ce, sans perte de droits pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

**5-4.07**

La personne salariée qui est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément aux clauses 5-4.02 et 5-4.04 et qui refuse de le faire est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

**5-4.08 Préretraite**

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

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

**5-4.09**

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

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

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

**5-4.10 Procédure d'arbitrage spéciale**

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

La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief doit le faire par écrit au premier arbitre en l'adressant au Greffe des tribunaux d'arbitrage de l'Éducation dans les trente (30) jours ouvrables du fait qui donne naissance au grief. Une copie du grief doit être acheminée simultanément au(x) collègue(s) concerné(s).

À l'exception de la clause 9-2.01, les dispositions de l'article 9-2.00 s'appliquent. La décision du tribunal est exécutoire et lie la personne salariée, le(s) syndicat(s) et le(s) collègue(s) concernés.

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

#### **5-5.01**

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

#### **5-5.02**

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

#### **5-5.03**

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

#### **5-5.04**

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

#### **5-5.05**

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

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

#### **5-5.06**

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

**5-5.07**

Aux fins d'application du présent article, la personne salariée d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter.

De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.

**Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi****5-6.01**

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

- a) La personne salariée régulière à temps complet obtient la sécurité d'emploi après deux (2) ans de service dans un poste à temps complet. Cette période correspond à vingt-quatre (24) mois de service ou à quatre mille trente (4 030) heures.
- b) La personne salariée régulière à temps complet qui n'a pas encore accumulé deux (2) ans de service, au sens de l'alinéa précédent, peut utiliser à cette fin les heures travaillées dans un poste à temps partiel.
- c) Les deux (2) ans de service accumulés selon la présente clause doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

**5-6.02**

Aux fins du présent article, sont reconnues comme des heures cumulées :

- la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou d'une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective;
- la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;
- une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-9.09;
- la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;
- la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30 ou 7-9.31 ou 7-9.32;
- la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-9.18 ou 7-9.19 ;
- la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une prestation payable en vertu de la clause 7-10.33 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu par la CSST et imputable au Collège.

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

### **5-6.03**

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

Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège.

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, la personne salariée en disponibilité peut être affectée dans un tel poste par le Collège tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas relocalisée.

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

### **5-6.04**

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

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

### **5-6.05**

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

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

**5-6.06**

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

**5-6.07**

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

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

**5-6.08 Relocalisation intra-sectorielle**

La personne salariée mise en disponibilité dans un collège et non relocalisée est tenue d'accepter un poste dans un établissement d'une commission scolaire situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de son Collège, dès que ce poste lui est offert par le Bureau de placement et que sa candidature est retenue par la commission scolaire et pour autant qu'elle possède les qualifications requises et qu'elle satisfasse aux exigences du poste offert. Le cas échéant, elle bénéficie de la protection salariale prévue à 5-4.06.

La personne salariée qui refuse un tel poste voit son nom rayé de la liste des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle est considérée comme ayant remis sa démission au Collège.

**5-6.09**

Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, son ancienneté accumulée et sa banque de congés de maladie non-monnayables. De même elle est considérée comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où elle est relocalisée.

**5-6.10**

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

**5-6.11**

Aux fins d'application du présent article, la personne salariée d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un établissement anglophone ne peut être tenue de l'accepter.

De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un établissement francophone ne peut être tenue de l'accepter.



**Article 5-7.00 - Bureau de placement****5-7.01**

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

**5-7.02**

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

**5-7.03**

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) Établir les listes des personnes salariées mises à pied et des personnes salariées mises en disponibilité ainsi que les listes de postes vacants.
- b) Transmettre aux parties impliquées (Collèges, Fédération des cégeps, Ministère, Syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a).
- c) Effectuer les opérations requises pour la relocalisation des employées et des employés mis à pied et mis en disponibilité.
- d) Enregistrer les refus et en informer les collègues concernés avec copies aux syndicats concernés.

**5-7.04**

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

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

**Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires**

**5-8.01**

Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

**5-8.02**

En cas d'arbitrage, le Collège doit établir que la mesure disciplinaire est motivée par une cause juste et suffisante.

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

### **Article 6-1.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement**

#### **6-1.01**

La personne salariée, dès son engagement par le Collège, se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon 5-2.01 dont elle devient la ou le titulaire.

#### **6-1.02**

Toute nouvelle personne salariée, suite à l'application de la clause 6-1.01, est intégrée au taux de traitement correspondant à sa classe d'emploi (annexe « B »).

### **Article 6-2.00 - Règle concernant la promotion et la mutation**

#### **6-2.01**

La personne salariée qui bénéficie d'une promotion ou d'une mutation a droit au taux de traitement rattaché à sa nouvelle classe d'emploi dès son affectation.

### **Article 6-3.00 - Modalités de versement du traitement**

#### **6-3.01**

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

#### **6-3.02**

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

#### **6-3.03**

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

#### **6-3.04**

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

## **Article 6-4.00 - Primes**

### **6-4.01**

Les primes exprimées en taux prévues au présent article sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas des clauses 6-5.03 à 6-5.05 et à la clause 6-5.06 de la présente convention collective.

### **6-4.02 Prime de soir**

La personne salariée dont la moitié ou plus des heures normales de travail se situe entre 18 h et 24 h bénéficie de la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire régulier, et ce, selon les taux suivants qui sont majorés en vertu des dispositions de la clause 6-4.01:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
0,64 \$/h	0,64 \$/h	0,65 \$/h	0,66 \$/h	0,67 \$/h

Si moins de la moitié des heures normales de travail se situe après 18 h, la prime s'applique pour les heures travaillées après 18 h seulement.

### **6-4.03 Prime de nuit**

La personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situe entre 0 h et 7 h bénéficie de la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire régulier selon les taux suivants :

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

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

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

<sup>1</sup> Les taux indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-5.03, 6-5.04 et 6-5.05 de la convention collective.

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux-virgule-six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

#### **6-4.04 Prime de disponibilité**

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

### **Article 6-5.00 - Rémunération**

#### **6-5.01 Période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011**

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mars 2010 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

#### **6-5.02 Période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012**

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mars 2011 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

#### **6-5.03 Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013**

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mars 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>2</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue à alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

#### **6-5.04 Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014**

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mars 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75%.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations

---

<sup>1</sup> Produit intérieur brut, en terme de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

<sup>2</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>1</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2,0% moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-7.03.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

#### **6-5.05 Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015**

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mars 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0%.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013<sup>3</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-7.03 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-7.04.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

#### **6-5.06 Ajustements au 31 mars 2015**

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>4</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011,

---

<sup>1</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

<sup>2</sup> Produit intérieur brut, en terme de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

<sup>3</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

<sup>4</sup> Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>1</sup> et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux clauses 6-7.01 à 6-7.05, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

#### **6-5.07 Taux de traitement applicables**

Les taux de traitement applicables pour les périodes mentionnées aux clauses précédentes apparaissent à l'annexe « B ».

---

<sup>1</sup> Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

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

### **Article 7-1.00 - Heures de travail**

#### **7-1.01**

Le nombre normal d'heures de travail pour toute personne salariée régie par la convention collective est de trente-huit heures et soixante-quinze centième (38,75) par semaine, à raison de sept heures et soixante-quinze centième (7,75) par jour.

#### **7-1.02**

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

### **Article 7-2.00 - Horaires de travail**

#### **7-2.01**

Les horaires de travail à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont maintenus à moins que le Collège ne les modifie conformément aux dispositions du présent article.

#### **7-2.02**

L'horaire de travail de la personne salariée ne peut être modifié sans consultation préalable du Syndicat.

Le Collège et le Syndicat peuvent convenir d'un horaire de travail différent durant la période estivale.

#### **7-2.03**

Les périodes de repos ne peuvent être prises ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongation de la période de temps allouée pour le repas du midi. Règle générale, ces périodes de repos sont prises au milieu de chaque demi-journée de travail.

#### **7-2.04**

La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure pour prendre son repas. Cette période se situe vers le milieu du quart de travail de la personne salariée.

### **Article 7-3.00 - Travail supplémentaire**

#### **7-3.01**

Tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée à temps complet en surplus de son horaire de travail décrit à l'article 7-1.00 est considéré comme du travail supplémentaire.



**7-3.02**

Une personne salariée qui effectue du travail supplémentaire résultant d'un arrangement ou d'un échange approuvé par le Collège de ses heures de travail avec une autre personne salariée, n'est pas couverte par les dispositions du présent article.

**7-3.03**

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

**Article 7-4.00 - Quanta du travail supplémentaire****7-4.01**

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

**7-4.02**

Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé sauf pour les jours fériés et payés où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé en plus du paiement du jour férié, à l'exception des cas prévus à la clause 7-7.02. Le travail effectué la deuxième journée de congé hebdomadaire est également compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé.

**7-4.03 Rappel au travail**

- a) La personne salariée obligée de revenir d'urgence de son domicile pour une raison imprévue afin d'effectuer du travail supplémentaire est compensé en temps au taux des heures supplémentaires qui s'applique pour chaque heure consécutive ainsi travaillée.
- b) En aucun cas la compensation minimale pour un tel rappel au travail ou autre ne sera inférieure à l'équivalent de quatre (4) heures à son taux de traitement régulier.
- c) Tout le travail supplémentaire effectué immédiatement avant ou après les heures normales de travail d'une personne salariée est compensé en temps au taux des heures supplémentaires qui s'applique pour les heures effectivement travaillées mais en aucun cas ceci ne constitue un rappel au travail.
- d) Aux fins de la présente clause, la période de temps allouée pour le repas ne constitue pas une interruption de la journée normale de travail.

**7-4.04**

Lorsqu'un changement d'heures se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), la paie hebdomadaire régulière de la personne salariée visée par ce changement d'heures n'est pas modifiée pour autant.

**7-4.05**

Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, les taux prévus aux clauses 6-4.02 ou 6-4.03 s'appliquent.

**Article 7-5.00 - Quanta de vacances****7-5.01**

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

**7-5.02**

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

**7-5.03**

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

**7-5.04**

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

**7-5.05**

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

**7-5.06**

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

**7-5.07**

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

**7-5.08**

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

**7-5.09**

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

**7-5.10**

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

**7-5.11**

Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après.

Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite relativement :

- a) aux cent vingt (120) premières journées ouvrables d'invalidité par année;
- b) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06;
- c) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-9.09;
- d) la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;
- e) la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30 ou 7-9.31 ou 7-9.32;
- f) la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-9.18 ou 7-9.19 ;
- g) à une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

## TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

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

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

### 7-5.12

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

## **Article 7-6.00 - Vacances**

### **7-6.01**

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

### **7-6.02**

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des nécessités du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la personne salariée et le Collège; à défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, le Collège procède.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, une personne salariée peut choisir la date de ses vacances après la date du 1<sup>er</sup> mai.

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

### **7-6.03**

Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine, entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre. Cependant, la personne salariée après entente avec le Collège pourra choisir de prendre ses vacances en dehors de cette période. Cependant, aucune personne salariée ne peut prendre ses vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier. Toutefois, le Syndicat et le Collège pourront convenir de fermer le collège pour la période de vacances.

## **Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés**

### **7-7.01**

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

### **7-7.02**

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

## **Article 7-8.00 - Jours fériés**

### **7-8.01**

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

### **7-8.02**

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

## **Article 7-9.00 - Droits parentaux**

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

#### **7-9.01**

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité 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, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32.

#### **7-9.02**

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

#### **7-9.03**

Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit 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) soit par Ressources

humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23).

#### **7-9.04**

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.

#### **7-9.05**

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

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

#### **7-9.06 Admissibilité et durée du congé de maternité**

La personne salariée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.10 et 7-9.11, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.10 et 7-9.11, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.10 et 7-9.11, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-9.13, 7-9.14 et 7-9.16, selon le cas.

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

#### **7-9.07**

La personne salariée a également droit au congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

---

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

### **7-9.08 Répartition du congé de maternité**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

### **7-9.09 Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 7-9.52 pour les six (6) premières semaines et par la clause 7-9.53 par la suite.

### **7-9.10 Suspension du congé de maternité**

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

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

### **7-9.11 Fractionnement du congé de maternité**

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

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation;



- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>.

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 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 cette situation, selon les dispositions de la clause 7-17.09.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53.

### **7-9.12**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.10 et 7-9.11, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-9.13, 7-9.14 ou 7-9.16 selon le cas, sous réserve de la clause 7-9.01.

### **7-9.13 Cas admissible au RQAP**

La personne salariée 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 salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

<sup>2</sup> La personne salariée 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 salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>1</sup> du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

#### **7-9.14 Cas admissible au RAE**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service <sup>2</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>3</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 %) <sup>3</sup> 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 salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

---

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

<sup>2</sup> La personne salariée 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 salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.



Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>1</sup> du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, 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.

#### **7-9.15**

Dans les cas prévus aux clauses 7-9.13 et 7-9.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

#### **7-9.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et aux prestations du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-9.13 et 7-9.14.

---

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

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

La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

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

### **7-9.17**

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

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

### **7-9.18 Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Collège, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette

disposition s'applique dans la mesure où l'une ou l'autre répond aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée ou celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011), 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 salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la CLP ne soit rendue.

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

#### **7-9.19 Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<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. Auquel cas, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

### **7-9.20**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.52, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.54. La personne salariée visée à la clause 7-9.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 7-9.19, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés qui y sont prévus.

## **SECTION IV - CONGÉS DE PATERNITÉ**

### **7-9.21**

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

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

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

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis par la personne salariée au Collège.

### **7-9.22**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.24 et 7-9.25, 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.

Pour le salarié admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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



### **7-9.23 Prolongation du congé de paternité**

La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée est alors visée par la clause 7-9.53 durant cette période.

### **7-9.24 Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

### **7-9.25 Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé 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 cette hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>.

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 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 cette situation, selon les dispositions de la clause 7-11.09.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

**7-9.26**

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.24 et 7-9.25, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait 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 7-9.22, sous réserve de la clause 7-9.01.

**7-9.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisant la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou par le RAE suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

**7-9.28**

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

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

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

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

#### **7-9.29 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

### **SECTION V - CONGÉS D'ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

#### **7-9.30**

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

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

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

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au Collège.

#### **7-9.31**

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

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au Collège.

#### **7-9.32**

La personne salariée qui adopte légalement 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 cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.34 et 7-9.35 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces

régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

### **7-9.33 Prolongation du congé d'adoption**

La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

### **7-9.34 Suspension du congé d'adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

### **7-9.35 Fractionnement du congé d'adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé 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 cette hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois<sup>1</sup>.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>.

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-11.09.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

#### **7-9.36**

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.34 et 7-9.35, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-9.32, sous réserve de 7-9.01.

#### **7-9.37 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou par le RAE suite à une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

#### **7-9.38**

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

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

démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

#### **7-9.39 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### **7-9.40 Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 7-9.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-9.53.

### **SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT**

#### **7-9.41**

- a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :
- i) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-9.06.
  - ii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance.

- iii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

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

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

#### **7-9.42 Fractionnement du congé sans traitement**

Avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à la clause 7-9.11 en faisant les adaptations nécessaires.

Durant le fractionnement prévu à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

#### **7-9.43 Congés pour responsabilités parentales**

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes sociaux-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.

Durant ce congé, la personne salariée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, si elle fournit une prestation de travail, elle se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

### **SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ**

##### **7-9.44**

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévus à la clause 7-9.13, à la clause 7-9.14, ou à la clause 7-9.16, du congé de paternité prévus à la clause 7-9.27 ou à la clause 7-9.29 et du congé d'adoption prévus à la clause 7-9.37 ou à la clause 7-9.39, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<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 salariée admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<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 RHDCC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Dans le cas d'un congé de maternité exclusivement, 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 « F »), 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 requise en vertu des clauses 7-9.13, 7-9.14 et 7-9.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-9.18 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 la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-9.05.

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

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

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité du congé et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit. L'indemnité du congé est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

### **7-9.45**

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.32.

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

## **AVIS ET PRÉAVIS**

### **7-9.46 Avis - Congé de maternité**

Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, la personne salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au Collège d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

### **7-9.47 Avis - Fin du congé de maternité**

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

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-9.50.

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

#### **7-9.48 Avis - Congé de paternité et congé d'adoption**

Le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 et le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

#### **7-9.49 Avis - Fin du congé de paternité ou d'adoption**

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.32 à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la clause 7-9.50.

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

#### **7-9.50 Avis - Congé sans traitement**

Le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-9.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. Dans le cas d'une personne salariée à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

#### **7-9.51 Avis - Fin du congé sans traitement**

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si la personne salariée ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

## **AVANTAGES**

### **7-9.52**

Durant le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-9.09, durant le congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 et 7-9.22, et durant le congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 et 7-9.32, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

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

### **7-9.53**

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

#### **7-9.54**

Au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, de paternité prévu aux clauses 7-9.21 et 7-9.22, d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 et 7-9.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-9.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-9.41, la personne salariée reprend son emploi et le cas échéant son poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, de paternité prévu aux clauses 7-9.21 et 7-9.22, d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 et 7-9.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-9.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-9.41, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective.

## **Article 7-10.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement**

### **I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **7-10.01**

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

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

#### **7-10.02**

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

- a) conjointe ou conjoint
  - celle ou celui qui l'est devenu à la suite d'un mariage ou d'une union civile légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou,
  - par le fait pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée ou non unie civilement de sexe différent ou de même sexe qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint ou,
  - par le fait, pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence avec une personne non mariée ou non unie civilement qui sont père et mère d'un même enfant.

Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou par annulation ou la dissolution ou la nullité de l'union civile conformément à la loi fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas des personnes qui vivent maritalement.

- b) enfant à charge

un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien :

- s'il est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou,
  - s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou,
  - quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.
- c) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle  
 une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicament* (R.R.Q., c. A-29.01, r.2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* (L.R.Q., c. S-32.001), domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

### 7-10.03

On entend par invalidité :

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

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

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

### 7-10.04 Période de réadaptation

À sa demande, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir soumis un certificat médical de sa ou de son médecin traitant en rapport avec une période de réadaptation et après entente avec le Collège, accomplir :

- a) à temps partiel, toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité ou,
- b) à temps complet ou à temps partiel, toutes tâches compatibles avec ses capacités résiduelles temporaires.

Cette période de réadaptation est sans égard à la durée de l'invalidité et ne peut excéder six (6) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévues à la clause 7-10.30.

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

#### **7-10.05**

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 salariée n'établisse, à la satisfaction du Collège ou de sa personne représentante, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

#### **7-10.06**

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

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

#### **7-10.07**

- a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévues à la convention collective 2005-2010 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et le salarié continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2005-2010.

---

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



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

#### **7-10.08**

En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

## **II - COMITÉ PARITAIRE NATIONAL**

#### **7-10.09**

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former un comité paritaire intersectoriel responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie. Le comité se met à l'œuvre dès sa formation.

#### **7-10.10**

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

#### **7-10.11**

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

#### **7-10.12**

Le comité paritaire peut établir et maintenir un ou plusieurs régimes complémentaires. Le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires ne peut dépasser trois (3).

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

**7-10.13**

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

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

**7-10.14**

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

**7-10.15**

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

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

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

**7-10.16**

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

relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

#### **7-10.17**

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

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

#### **7-10.18**

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

#### **7-10.19**

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

#### **7-10.20**

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

#### **IV - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE**

##### **7-10.21**

La personne salariée à temps complet, visée au paragraphe a) de la clause 7-10.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 7-10.01 de la présente convention collective.

##### **7-10.22**

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

#### **V - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE**

##### **7-10.23**

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

##### **7-10.24**

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

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
  - à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective : cent dix-neuf dollars cinquante-quatre (119,54 \$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 : cent trente-cinq dollars treize (135,13 \$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : cent cinquante dollars soixante-douze (150,72\$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 : cent soixante-six dollars trente-et-un (166,31\$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 : cent quatre-vingt et un dollars quatre-vingt-dix (181,90 \$);
  
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :

- à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective : quarante-sept dollars quatre-vingt-quatre (47,84 \$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 : cinquante-quatre dollars huit (54,08 \$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : soixante dollars trente-deux (60,32 \$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 : soixante-six dollars cinquante-six (66,56 \$);
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 : soixante-douze dollars quatre-vingt (72,80 \$);
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

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

#### **7-10.25**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 7-10.24 seront diminués des deux tiers ( $\frac{2}{3}$ ) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le Comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

#### **7-10.26**

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

#### **7-10.27**

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

#### **7-10.28**

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

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

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

### **7-10.29**

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

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

## **VI - ASSURANCE TRAITEMENT**

### **7-10.30**

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un (1) mois à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée d'un (1) mois, et jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité ou jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans ou à la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite et ce, selon le premier (1<sup>er</sup>) terme atteint : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement;
- d) à compter de l'expiration du délai de vingt-quatre (24) mois prévu au paragraphe c) le cas échéant : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour

cent (70 %) de son traitement selon les modalités prévues par le comité paritaire national pour un régime d'assurance-salaire long terme. Le paiement de cette prestation cesse à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans.

#### **7-10.31**

Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-10.30, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité, ce changement d'échelon n'intervenant uniquement lorsque la personne salariée a travaillé pendant au moins six (6) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon. Par la suite, cette prestation est indexée selon les taux d'indexation de la Régie des rentes du Québec, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

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

#### **7-10.32**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-10.30, elle bénéficie, durant la période où elle reçoit des prestations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 7-10.30, de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de la personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

#### **7-10.33**

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (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 (R.A.A.Q.), la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

Le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-10.30 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., RQAP., assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la R.A.A.Q.; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

- c) Le Collège déduit de un dixième ( $\frac{1}{10}$ ) de jour de la banque de congé de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 7-10.30 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de l'assurance automobile du Québec.

### **7-10.34**

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente.
- b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-10.30, la prestation versée par le Collège pour le reste des vingt-quatre (24) mois depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-10.30 paragraphe b) ou c) le cas échéant.
- c) Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

Le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CSST.

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



- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, *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 banque de congés de maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié sera considéré comme recevant des prestations d'assurance traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au R.R.Q., au RQAP, au Régime d'assurance-emploi et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

#### **7-10.35**

Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite.

#### **7-10.36**

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

#### **7-10.37**

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

#### **7-10.38**

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

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

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

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

#### **7-10.39**

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

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

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

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

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

#### **7-10.40**

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

#### **7-10.41**

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

- c) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non-monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.

#### **7-10.42**

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-10.41 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-10.27 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>(1)</sup>.

Aux fins de l'application de la présente clause, les congés suivants n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause :

- la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06;
- une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-9.09;
- la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;
- la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30 ou 7-9.31 ou 7-9.32;
- la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-9.18 ou 7-9.19 ;

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

#### **7-10.43**

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

---

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

**7-10.44**

Les invalidités en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité. Il est entendu que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les avantages prévus au présent régime d'assurance traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

**7-10.45**

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

**7-10.46**

Les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée le jour précédent l'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-10.41 de la convention collective.
2. Les jours non-monnayables au crédit de la personne salariée.

**Article 7-11.00 - Congés spéciaux****7-11.01**

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans solde;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère et sœur : le jour du mariage ou l'union civile;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;

- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée: trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée: le jour des funérailles;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle;
- h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

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

#### **7-11.02**

Dans les cas visés aux alinéas b), d) et f) de la clause 7-11.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

#### **7-11.03**

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

#### **7-11.04**

La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence.

Cependant elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant. En aucun cas le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée.

#### **7-11.05**

La personne salariée, qui en fait la demande au Collège sur formule prescrite, a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de

traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans la formule remise par la personne salariée au Collège.

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

#### **7-11.06**

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demie (½) journée à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congés maladie non-monnayables de la personne salariée. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés maladie non monnayables de la personne salariée serait nul, ces absences sont sans traitement.

#### **7-11.07**

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

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

### **Congés pour raisons familiales**

#### **7-11.08**

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La personne salariée doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence<sup>1</sup>.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie non monnayables, à défaut elles sont déduites de la banque de congés de maladie monnayables ou, à défaut, ces journées sont sans traitement.

---

<sup>1</sup> Référence : article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). De plus, cet article stipule que la personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ces jours d'absence peuvent être fractionnés en demi-journée (½).

#### **7-11.09**

Selon les modalités qui y sont prévues, la personne salariée a droit à un congé pour raisons familiales dans les cas suivants:

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne salariée peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- Si son enfant est un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;
  - Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée qui suit.
- c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.
- d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Dans tous les cas de congé prévu à la présente clause, la personne salariée doit aviser le Collège le plus tôt possible, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, un document attestant ces motifs.

Par ailleurs, les articles 79.13 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) s'appliquent aux congés prévus à la présente clause.

**7-11.10**

Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 7-11.08 et 7-11.09, les dispositions des clauses 7-9.53 et 7-9.54 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. De même, les dispositions de la clause 7-9.51 s'appliquent le cas échéant.

**Article 7-12.00 - Congé sans traitement****7-12.01**

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

**7-12.02**

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

**7-12.03**

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

**7-12.04**

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

**7-12.05**

La personne salariée bénéficiant d'un tel congé continue à être couvert par le régime de base d'assurance maladie en payant la totalité des primes. Elle peut également se prévaloir des avantages des autres régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'elle en assume le coût total et pour autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

**Article 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail****A) Conditions d'application****7-13.01**

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

**7-13.02**

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



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

## **B) Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé**

### **7-13.03**

La personne salariée peut après entente obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues à l'annexe « E ».

Toutefois, dans le cas où il s'agit d'un congé sabbatique à traitement différé, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

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

### **7-13.04**

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

- Article 5-3.00 - Calcul de l'ancienneté;
- Article 7-3.00 - Heures supplémentaires;
- Article 7-8.00 - Jours fériés;
- Article 7-6.00 - Quanta de vacances;
- Clause 7-14.43 - Jours de congé de maladie.

### **7-13.05**

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

Le Collège applique à la personne salariée visée les conditions de travail applicables à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui bénéficie d'une telle mesure conserve son statut, aux fins de la sécurité d'emploi.

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

**D) Préretraite graduelle****7-13.06**

La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congés de maladie monnayables prévue à la clause 7-10.45 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

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

**E) Congé sans traitement avec étalement du traitement****7-13.07**

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

**7-13.08**

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

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

Durant un tel congé, la personne salariée bénéficie des droits prévus à l'article 7-12.00 pour les congés sans traitement.

**F) Réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles****7-13.09**

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

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

## **Article 7-14.00 - Hygiène et sécurité**

### **7-14.01**

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

### **7-14.02**

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

### **7-14.03**

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

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

### **7-14.04**

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

## **Article 7-15.00 - Costumes et uniformes**

### **7-15.01**

Le Collège fournit, entretient et remplace à ses frais, suivant les besoins :

- un nombre d'uniformes suffisant;
- une (1) paire de souliers de sécurité;
- une (1) paire de gants;
- deux (2) couvre-tout à la taille de la personne salariée;
- un (1) coupe-vent d'hiver, pour la personne salariée dont les fonctions comportent de travailler à l'extérieur durant cette saison.

## **CHAPITRE 8 - PERFECTIONNEMENT**

### **Article 8-1.00 - Dispositions générales**

#### **8-1.01**

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

À cet effet, le Collège fait profiter ces personnes salariées de la politique de perfectionnement prévue au présent chapitre.

#### **8-1.02**

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

#### **8-1.03**

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

#### **8-1.04**

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

### **Article 8-2.00 - Perfectionnement local**

#### **8-2.01**

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

#### **8-2.02**

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

#### **8-2.03**

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

**8-2.04**

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

**Article 8-3.00 - Montant alloué au perfectionnement local****8-3.01**

Pour l'application de la politique de perfectionnement local, le Collège dispose par année contractuelle par personne salariée régulière à temps complet, d'un montant de cent dollars (100 \$) Il n'y a pas de réduction au prorata dans le cas d'une personne salariée régulière à temps partiel.

**8-3.02**

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

**Article 8-4.00 - Développement des compétences****8-4.01**

Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**8-4.02**

Lorsque le Collège anticipe un besoin de relève à court ou à moyen terme pour une ou plusieurs classes d'emploi, il en informe l'ensemble des personnes salariées au moyen d'un avis affiché.

L'avis doit notamment indiquer la ou les classes d'emploi visées, les qualifications requises ainsi que les compétences recherchées pour chaque classe d'emploi identifiée.

**8-4.03**

À la suite de cet avis, toute personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi intéressée à développer ses compétences en informe le Collège par écrit.

**8-4.04**

Le cas échéant, le Collège et la personne salariée conviennent d'un plan individualisé de formation.

**8-4.05**

De même, toute personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi peut, dans une démarche personnelle, présenter une demande au Collège dans le cadre du présent article.

**8-4.06**

Tout plan individualisé de formation convenu entre une personne salariée et le Collège est transmis au Comité de formation et de perfectionnement prévu à la clause 8-2.06.

**8-4.07**

Dans la mesure du possible, les activités de formation suivies par la personne salariée dans le cadre du présent article se déroulent pendant son horaire normal de travail.

**8-4.08**

Par année financière, la personne salariée engagée dans un programme de formation découlant de l'application du présent article bénéficie d'un maximum de quarante-cinq (45) heures de congé sans perte de traitement pour participer à des activités de formation.

Pour toute heure de formation additionnelle à l'intérieur d'une même année financière, la personne salariée et le Collège conviennent d'un aménagement du temps de travail. L'aménagement ainsi convenu devient l'horaire normal de travail de la personne salariée, et ce, pour la durée de la formation.

**8-4.09**

Lorsque plusieurs personnes salariées d'un même secteur ou d'un même service ont besoin d'être libérées au même moment pour suivre une activité de formation, le Collège convient avec les personnes salariées concernées d'un réaménagement des plans de formation en privilégiant l'ancienneté, et ce, en fonction des besoins du secteur ou du service.

**8-4.10**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, le Collège dispose, par année financière, du montant prévu à l'annexe « H » afin de répondre aux besoins de développement des compétences des personnes salariées.

**8-4.11**

Ce montant sert à acquitter les coûts habituels liés, notamment, à l'évaluation des compétences et des acquis scolaires et expérientiels de la personne salariée ainsi qu'aux frais et honoraires encourus pour les services professionnels mis à la disposition de la personne salariée dans le cadre de cette évaluation et de l'élaboration de son plan individualisé de formation.

**8-4.12**

Selon le montant disponible, le Collège peut limiter le nombre de personnes salariées participantes.

**8-4.13**

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, le solde du montant prévu à l'annexe « H » est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

**8-4.14**

Le cas échéant, les frais de scolarité ou autres frais de formation normalement admissibles selon la politique locale de formation et de perfectionnement sont remboursables à même les sommes allouées à l'article 8-3.00.

**8-4.15**

À l'exception de la clause 8-4.10, les parties peuvent convenir, par entente locale, de modifier les dispositions du présent article.

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

### **Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs**

#### **9-1.01**

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

#### **9-1.02**

Toute personne salariée, seule ou accompagnée de la personne représentante de l'unité de négociation, peut avant de soumettre un grief tenter de régler son problème avec le Collège. À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.

#### **9-1.03**

La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables<sup>(1)</sup> suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Malgré ce qui précède, le délai de trente (30) jours ouvrables<sup>(1)</sup> ne commence à courir pour la personne salariée à l'essai qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée régulière.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par son représentant autorisé à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables<sup>(1)</sup> de la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief au Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

#### **9-1.04**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention collective qui y sont impliquées et le correctif requis.

#### **9-1.05**

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. À défaut d'une telle réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut, s'il ne l'a déjà fait, soumettre le grief à l'arbitrage sans excéder les délais prévus à la clause 9-2.01.

---

<sup>(1)</sup> Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite.



**9-1.06**

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

**9-1.07**

Dans tous les cas, les ententes écrites convenues entre le Collège et le Syndicat et qui ont pour effet de régler le grief en discussion lient les parties et la personne salariée concernée.

**9-1.08**

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

**Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage****9-2.01**

À la suite du recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, quarante-cinq (45) jours qui suivent la soumission du grief donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation<sup>1</sup>. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief à la première ou au premier arbitre. Cet avis, sauf en cas de force majeure, est présenté sur la formule prescrite à cette fin. La date de signature du récépissé du dépôt d'arbitrage sous pli recommandé constitue une preuve servant à calculer les délais.

L'utilisation du Système informatisé du Greffe des tribunaux d'arbitrage (SIGTA) constitue un mode valable de soumission des griefs et des avis d'arbitrage.

**9-2.02**

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

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

**9-2.03**

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est référé à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à la personne salariée

---

<sup>1</sup> Me Jean-Guy Ménard, premier arbitre, Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation, 575 rue Saint-Amable, bureau 2.02, Québec, (Québec), G1R 5Y8.

concernée, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale concernée et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

#### **9-2.04**

Dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la réception de l'avis à l'effet qu'un grief est référé à l'arbitrage, la première ou le premier arbitre désigne une ou un arbitre parmi les listes des arbitres contenues dans les conventions collectives du personnel de soutien des collèges et en informe les parties.

En même temps, la première ou le premier arbitre convoque les parties à une première audition.

#### **9-2.05**

Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties. Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

#### **9-2.06**

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

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

Lorsqu'elle ou il le juge opportun, l'arbitre impose un échéancier formel et contraignant quant au déroulement des séances d'arbitrage.

#### **9-2.07**

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

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

#### **9-2.08**

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un simple avis adressé à la ou au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision exécutoire. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la personne plaignante portent intérêt au taux prévu à l'article 100.12 c) du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

#### **9-2.09**

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

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

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre. Celle-ci ou celui-ci dépose deux (2) copies signées du projet de sentence au Greffe.

En tout temps avant sa sentence exécutoire, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

#### **9-2.10**

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.

#### **9-2.11**

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à part égales.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise. Si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

#### **9-2.12**

En tout temps, avant que le tribunal ne déclare avoir reçu de la part des personnes représentantes des parties, une affirmation à l'effet que leur preuve est close, le Syndicat des Métallos, section locale 9538, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire à l'arbitre toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 10-1.00 - Travail à forfait**

#### **10-1.01**

Le Collège pourra donner du travail à forfait pour autant que cela n'ait pas pour effet de causer des mises à pied et mises en disponibilité parmi les personnes salariées régulières à l'emploi du Collège.

### **Article 10-2.00 - Annexes**

#### **10-2.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

### **Article 10-3.00 - Publication**

#### **10-3.01**

La partie patronale nationale s'engage à rendre accessible par mode électronique le texte conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur.

De plus, la partie patronale nationale remet en copie papier des exemplaires du texte conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale.

### **Article 10-4.00 - Harcèlement**

#### **10-4.01**

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

Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle ou autre, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne.

#### **10-4.02**

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

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

**Article 10-5.00 - Accès à l'égalité****10-5.01**

Les parties peuvent convenir de former un comité consultatif d'accès à l'égalité. Ce comité peut regrouper des personnes représentantes de chacune des catégories de personnel. Un seul comité peut être créé pour l'ensemble du personnel du Collège.

**10-5.02**

Ce comité a pour mandat :

- a) de faire au Collège toute recommandation utile sur le suivi de l'implantation du programme local d'accès à l'égalité en emploi;
- b) d'étudier tout problème en découlant.

**Article 10-6.00 - Durée de la convention collective****10-6.01**

La convention collective est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 31 mars 2015 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

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

**ANNEXE « A »****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT****1.**

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

**2.**

Les allocations prévues ci-après sont payées par le Collège d'origine sur présentation de pièces justificatives. Le Collège d'origine s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

**3.**

Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de traitement, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine;
- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

**4.**

Le Collège d'origine s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

**5.**

Le Collège d'origine ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

**6.**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

**7.**

Le Collège d'origine paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée mariée ou unie civilement déplacée, ou de deux cent dollars (200 \$) si elle est célibataire, à titre d'indemnité compensatoire des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ladite personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne salariée mariée ou unie civilement déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

**8.**

Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège d'origine dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une indemnité compensatoire. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

**9.**

Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège d'origine.

**10.**

Le Collège d'origine paie :

- a) à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximal de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce, immédiatement après sa passation;
  - le contrat de vente;
  - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier;
- b) à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximal de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

**11.**

Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés. Toutefois le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

**12.**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais de séjour pour la personne salariée et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège d'origine, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

**13.**

À la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Collège d'origine et que la famille de la personne salariée mariée ou unie civilement ne soit pas relocalisée immédiatement, le Collège d'origine assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour. Si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une (1) fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.



**14.**

Lorsque la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause :

- a) Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le Collège d'origine lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives.
- b) De plus, le Collège d'origine rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

**15.**

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

## ANNEXE « B »

TAUX DE TRAITEMENT**CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

<u>Classes</u>	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux <sup>1</sup> à compter du 2014-04-01 (\$)
I	24,76	24,95	25,20	25,64	26,15
II	23,60	23,78	24,02	24,44	24,93
III	23,60	23,78	24,02	24,44	24,93
IV	22,49	22,66	22,89	23,29	23,76
V	22,49	22,66	22,89	23,29	23,76
VI	22,49	22,66	22,89	23,29	23,76
VII	21,50	21,66	21,88	22,26	22,71
VIII	21,50	21,66	21,88	22,26	22,71
IX	21,50	21,66	21,88	22,26	22,71
X	20,51	20,66	20,87	21,24	21,66
XI	20,51	20,66	20,87	21,24	21,66
XII	20,51	20,66	20,87	21,24	21,66
XIII	19,52	19,67	19,87	20,22	20,62
XIV	19,06	19,20	19,39	19,73	20,12
XV	19,06	19,20	19,39	19,73	20,12
XVI	18,20	18,34	18,52	18,84	19,22
XVII	18,20	18,34	18,52	18,84	19,22
XVIII	17,77	17,90	18,08	18,40	18,77
XIX	17,77	17,90	18,08	18,40	18,77
XX <sup>2</sup>	16,99	17,12	17,29	17,59	17,94

<sup>1</sup> Les taux indiqués constituent un minimum, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues aux clauses 6-5.03, 6-5.04 et 6-5.05 de la convention collective.

<sup>2</sup> Réserve aux aides mécaniciennes et aux aides mécaniciens.

## ANNEXE « C »

**LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX FINS  
DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

<u>COLLÈGES</u>	<u>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</u>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Saint-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency, Lionel-Groulx
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHE	Région de l'Amiante
BOIS-DE-BOULOGNE	Saint-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGÉPS DU SAGUENAY- LAC-SAINT-JEAN	Jonquière, Chicoutimi
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Jonquière, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean
DAWSON	Île de Montréal*, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx

DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Champlain (Saint-Lambert), Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
FRANCOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (Saint-Lambert), Edouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JONQUIÈRE	Chicoutimi, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Alma
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, Saint-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert)
MARIE-VICTORIN	Île de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Champlain (Saint-Lambert)
MATANE	-
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-

ROSEMONT	Île de Montréal*, Champlain (Saint-Lambert), Lionel-Groulx, Saint-Jean sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Société d'informatique Bourgchemin
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (Saint-Lambert), ÉdouardMontpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
SAINT-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-deBoulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE BOURGHEMIN	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Saint-Hyacinthe
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Île de Montréal*, Champlain (Saint-Lambert), Lionel-Groulx, Saint-Jean sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency

---

\* Île de Montréal :

Les Collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérard-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal

\*\* Région de Québec :

Les Collèges François-Xavier-Garneau, Limoilou, Sainte-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain (St.Lawrence)

**ANNEXE « D »****RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ**

Dans le cas où une personne salariée bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé conformément à la clause 7-13.03, les dispositions suivantes s'appliquent :

**01. Objectif du régime**

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

**02. Nature du régime**

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

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

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

**03. Durée du régime**

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

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 14, 17 et 18 de la présente annexe. 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.

**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.

**Conditions d'obtention****05.**

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

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

**06.**

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

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

**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 salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalant à la durée de sa période de congé, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

**08. Traitement**

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

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime.

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

**09.**

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



## **Conditions de travail**

### **10.**

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

### **11.**

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime.

### **12. Régime de retraite**

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

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

### **13. Cessation d'emploi**

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

- a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 08 de la présente annexe.
- b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 08 de la présente annexe. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège.
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les

cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (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 salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, ce dernier établit les modalités de remboursement après consultation de la personne salariée.

#### **14. Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement de la personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est 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 aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement de la personne salariée 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.

#### **15. Mise en disponibilité**

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 11 de la présente annexe s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : le traitement versé en trop ne devient pas exigible (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

#### **16. Décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 11 de la présente annexe 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.

## 17. Assurance traitement

Advenant que la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-10.00 la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

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

- b) L'invalidité survient après la période de congé :

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, la personne salariée encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

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

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. La personne salariée aura droit à sa prestation d'assurance traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée aura droit à la prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier;
  - ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.
- d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, la personne salariée est présumée avoir démissionné, le régime cesse et :

- i) si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);
- ii) si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être 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.

### **18. Congés de maternité, de paternité ou d'adoption**

Advenant un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, un congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou un congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondante à la durée maximale prévue de ce congé et le régime est alors prolongé d'autant.

En pareil cas, durant la période de suspension de la participation au régime, les dispositions de l'article 7-9.00 s'appliquent.

Toutefois, si le congé prévu à la présente clause survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour ce congé. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

### **19. Dispositions particulières**

Dans tous les cas où la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1<sup>re</sup>) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**ANNEXE « E »****DROITS PARENTAUX**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

**ANNEXE « F »****LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES  
ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES  
SONT DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS 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 « G »****LETTRÉ D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS  
DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS**

- SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010 ET MODIFIÉE LE 28 OCTOBRE 2010 -

**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 à 7.

**2. NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE**

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre 38 au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 35 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 35 au 1<sup>er</sup> janvier 2011.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 35 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.
- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance-salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.
- Tout service effectué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, au-delà de 35 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 38 années de service créditées.



Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 35 à 38 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

### **3. CRÉDITS DE RENTE**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

### **4. FORMULE DE COTISATION**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à un cotisant dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'il verserait si l'exemption de 35% du MGA était maintenue.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard 9 mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des participants. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard 3 mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

### **5. BANQUE DE 90 JOURS**

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de 90 jours. La limite de 90 jours continue toujours à s'appliquer.

### **6. FRÉQUENCE DES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES**

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

## 7. CLAUSE D'INDEXATION

Advenant qu'un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil, ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des participants, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000 est bonifiée le 1<sup>er</sup> janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1<sup>er</sup> janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux retraités selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 (IPC – 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités selon la clause d'indexation (IPC-3 %).

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, suite à une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants est constaté et que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des participants.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des participants. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce

montant est transféré dans les 3 mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

## **8. 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 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.

**MODIFICATIONS EN DATE DU 28 OCTOBRE 2010**

**À LA**

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS  
DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS  
SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010**

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle un participant ne pouvait atteindre 38 années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance-salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance-salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».

**ANNEXE 1****FORMULE DE COTISATION**

**A-** La cotisation du participant au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

**a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA**

$$\text{Cotisation} = 0$$

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

$$\text{Cotisation} = \text{Taux A} \times (\text{Salaire cotisable} - 35 \% \text{ du MGA}).$$

Où MGA : Maximum des gains admissibles;

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle.

**B-** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

**a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA**

$$\text{Cotisation} = \text{Taux B} \times [\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA}] - \text{Compensation}$$

$$\text{Compensation} = \text{MAXIMUM} [ 0 ; \text{Taux B} \times (\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA}) ]$$

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

$$\text{Cotisation} = \text{Taux B} \times [\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA}] - \text{Compensation}$$

$$\text{Compensation} = \text{MAXIMUM} [ 0 ; \text{Facteur} \times (\text{MGA} - \text{Salaire cotisable}) ]$$

Où Taux B: Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle;

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016;

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A).

## ANNEXE « H »

**TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, une somme de 200 000 \$ par année contractuelle pour l'ensemble du réseau collégial est répartie entre tous les collèges selon leur nombre respectif de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi au 30 juin 2010.

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 8-4.10 de la convention collective.

Plan de développement des compétences - Budget réseau 200 000 \$

<u>Collège</u>	<u>Fédération syndicale</u>	<u>Nombre de personnes salariées</u>	<u>Répartition du budget / réseau</u>
Abitibi-Témiscamingue	SCFP	95	4 587,16 \$
Ahuntsic	FPSES	132	6 373,73 \$
Alma	FEESP	42	2 028,01 \$
André-Laurendeau	FEESP	95	4 587,16 \$
Baie-Comeau	FEESP	36	1 738,29 \$
Beauce-Appalaches	FEESP	51	2 462,58 \$
Bois-de-Boulogne	FPSES	72	3 476,58 \$
Champlain			
- Lennoxville	FPSES	20	965,72 \$
- Saint-Lambert	FEESP	37	1 786,58 \$
- St.Lawrence	FEESP	16	772,57 \$
Chicoutimi	FEESP	122	5 890,87 \$
Dawson	FPSES	162	7 822,31 \$
Drummondville	FEESP	53	2 559,15 \$
Édouard-Montpetit	FPSES	177	8 546,60 \$
François-Xavier-Garneau	FPSES	115	5 552,87 \$
Gaspésie et des Îles	FEESP	52	2 510,86 \$
- Carleton-sur-Mer	FEESP	11	531,14 \$
- Îles-de-la-Madeleine	FEESP	8	386,29 \$
- École des Pêches et d'aquaculture du Québec	FEESP	16	772,57 \$
Gérald-Godin	FEESP	22	1 062,29 \$
Granby-Haute-Yamaska	FPSES	36	1 738,29 \$
Héritage	FEESP	25	1 207,15 \$
John Abbott	FPSES	110	5 311,44 \$
Jonquière	FEESP	95	4 587,16 \$
La Pocatière	FEESP	55	2 655,72 \$
Lévis-Lauzon	FEESP	84	4 056,01 \$
Limoilou	FEESP	158	7 629,16 \$

Lionel-Groulx	FEESP	105	5 070,01 \$
Maisonneuve	SCFP	130	6 277,16 \$
Marie-Victorin	SCFP	64	3 090,29 \$
Matane	FEESP	38	1 834,86 \$
Montmorency	FEESP	113	5 456,30 \$
Outaouais	FEESP	95	4 587,16 \$
Régional de Lanaudière			
- Centre adm Repentigny,			
Joliette et Terrebonne	FEESP	42	2 028,01 \$
- L'Assomption	FEESP	24	1 158,86 \$
Rimouski	FEESP	155	7 484,31 \$
Rivière-du-Loup	FEESP	60	2 897,15 \$
Rosemont	FEESP	86	4 152,58 \$
Saint-Félicien	FEESP	37	1 786,58 \$
Sainte-Foy			
- personnel de soutien	FEESP	160	7 725,74 \$
- interprètes	FPSES	8	386,29 \$
- TES et accompagnateurs	FPSES	1	48,29 \$
Saint-Hyacinthe	FEESP	71	3 428,30 \$
Saint-Jean-sur-Richelieu	FEESP	81	3 911,15 \$
Saint-Jérôme	FEESP	86	4 152,58 \$
Saint-Laurent	FEESP	76	3 669,72 \$
Sept-Îles	FEESP	31	1 496,86 \$
Shawinigan	FEESP	42	2 028,01 \$
Sherbrooke	FPSES	114	5 504,59 \$
Sorel-Tracy	FEESP	30	1 448,58 \$
Thetford	FEESP	48	2 317,72 \$
Trois-Rivières	FEESP	137	6 615,16 \$
Valleyfield	SCFP	56	2 704,01 \$
Vanier	FPSES	118	5 697,73 \$
- mécanicien machines fixes	Local 9538	1	48,29 \$
Victoriaville	FPSES	62	2 993,72 \$
Vieux Montréal			
- personnel de soutien	FEESP	146	7 049,73 \$
- interprètes	FPSES	25	1 207,15 \$
Société d'informatique Bourgchemin	FEESP	1	48,29 \$
Centre d'informatique Sag.-Lac-St.-Jean	FEESP	2	96,57 \$
<b>Ensemble des collèges :</b>		<b>4142</b>	<b>200 000,00 \$</b>

**ANNEXE « I »****RAPPEL DE TRAITEMENT**

1. Les taux de traitement pour l'année 2010-2011 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2010.
2. Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010, la personne salariée a droit à titre de rétroactivité à un montant d'argent égal à la différence entre :
  - le montant selon les nouveaux taux de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective;
  - et,
  - les montants qui lui ont été effectivement payés.
3. La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à l'article 7-9.00, et ce, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010, se voit appliquer les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-10.00 ou 7-9.00 selon le cas prévu à la convention collective 2005-2010.
4. Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application de la présente annexe sont payables dans les soixante (60) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective ou du versement de la majoration prévue aux 3<sup>e</sup> alinéas des clauses 6-5.03, 6-5.04 et 6-5.05 de la convention.
5. La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège au moment du versement de la majoration prévue à la clause 6-5.02 a droit au montant rétroactif résultant de l'application de cette même clause.

De plus, le cas échéant, la personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège au moment du versement de la majoration prévue aux 3<sup>e</sup> alinéas des clauses 6-5.03, 6-5.04, 6-5.05 et 6-5.06 de la convention et qui a quitté son emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années visées par la période de majoration a droit au montant rétroactif résultant de l'application de ces alinéas.

En cas de décès de la personne salariée, le montant est versé à ses ayants droit.

6. Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.
7. La présente annexe s'applique selon les mêmes modalités à la prime prévue à la clause 6-4.02.



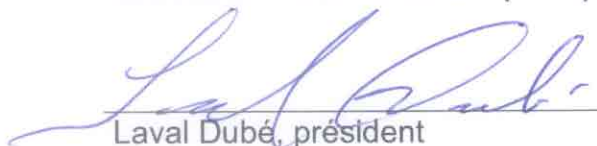
EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à Montréal, ce 22<sup>e</sup>  
jour du mois juin 2011.

**POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

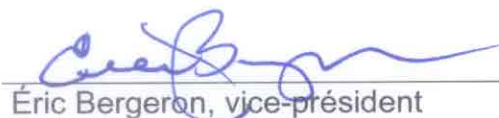


Line Beauchamp  
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

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



Laval Dubé, président



Éric Bergeron, vice-président

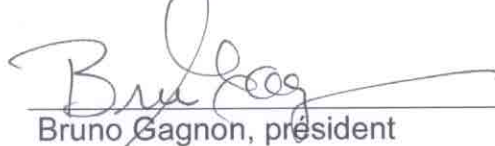


Richard Delorme, porte-parole

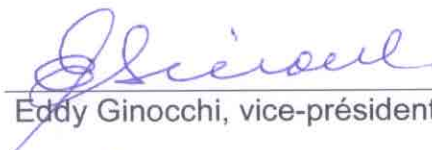


Martine Lemire, porte-parole

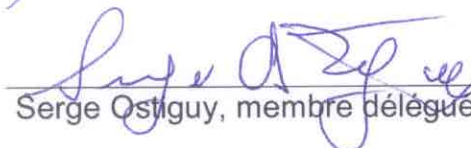
**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS,  
SECTION LOCALE 9538**



Bruno Gagnon, président



Eddy Ginocchi, vice-président



Serge Ostiguy, membre délégué