

**S  
C  
O  
M  
M  
-  
C  
P  
C  
C**

**C-9**

# Personnel de soutien

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

**Convention collective 2005-2010**



**CONVENTION COLLECTIVE**

**2005-2010**

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

**ENTRE**

**D'UNE PART**

**LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE POUR LE COMPTE DE  
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTANT LES MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES ET  
LEURS AIDES DU CÉGEP VANIER**

**ET**

**D'AUTRE PART**

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

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

## TABLE DES MATIÈRES

### CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

|  |   |
|--|---|
| Article 1-1.00 - Définitions .....                     | 1 |
| Article 1-2.00 - But de la convention 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.....                   | 8  |
| Article 5-3.00 - Ancienneté .....                              | 10 |
| Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire..... | 11 |
| Article 5-5.00 - Priorité d'emploi.....                        | 15 |
| Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi.....                        | 16 |
| Article 5-7.00 - Bureau de placement .....                     | 18 |
| Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires.....                   | 20 |

### CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

|  |    |
|--|----|
| Article 6-1.00 - Détermination de la classe d'emploi<br>et du traitement à l'engagement..... | 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 .....                                   | 25 |
| Article 7-2.00 - Horaires de travail .....                                 | 25 |
| Article 7-3.00 - Travail supplémentaire .....                              | 26 |
| Article 7-4.00 - Quanta du travail supplémentaire .....                    | 26 |
| Article 7-5.00 - Quanta de vacances .....                                  | 27 |
| Article 7-6.00 - Vacances .....  | 30 |
| Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés .....                             | 30 |
| Article 7-8.00 - Jours fériés.....   | 31 |
| Article 7-9.00 - Droits parentaux.....                                     | 31 |
| Article 7-10.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement.....      | 51 |
| Article 7-11.00 - Congés spéciaux.....                                     | 66 |
| Article 7-12.00 - Congé sans traitement .....                              | 67 |
| Article 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail..... | 68 |
| Article 7-14.00 - Hygiène et sécurité .....                                | 70 |
| Article 7-15.00 - Costumes et uniformes .....                              | 71 |

## **CHAPITRE 8 - PERFECTIONNEMENT**

|  |    |
|--|----|
| Article 8-1.00 - Dispositions générales .....                  | 72 |
| Article 8-2.00 - Perfectionnement local.....                   | 72 |
| Article 8-3.00 - Montant alloué au perfectionnement local..... | 73 |

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

|  |    |
|--|----|
| Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs ..... | 74 |
| Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage.....              | 75 |

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

|  |    |
|--|----|
| Article 10-1.00 - Travail à forfait .....                | 77 |
| Article 10-2.00 - Annexes .....                          | 77 |
| Article 10-3.00 - Publication.....                       | 77 |
| Article 10-4.00 - Harcèlement sexuel .....               | 77 |
| Article 10-5.00 - Accès à l'égalité .....                | 77 |
| Article 10-6.00 - Durée de la convention collective..... | 78 |

## Annexes

|              |  |     |
|--------------|--|-----|
| Annexe « A » | Frais de déménagement .....  | 79  |
| Annexe « B » | Taux de traitement des mécaniciens de machines fixes<br>et aides de métiers.....   | 83  |
| Annexe « C » | Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue<br>aux fins de l'application de la priorité d'emploi<br>et de la sécurité d'emploi..... | 84  |
| Annexe « D » | Horaire de travail des salariés qui travaillent en rotation de quarts ....   | 88  |
| Annexe « E » | Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.....   | 89  |
| Annexe « F » | Lettre d'entente concernant le programme de réduction provisoire<br>du temps de travail sur une base volontaire (7-13.03 et 7-13.05) .....       | 95  |
| Annexe « G » | Droits parentaux.....  | 99  |
| Annexe « H » | Liste des organismes .....   | 100 |
| Annexe « I » | Lettre d'intention concernant les régimes de retraite.....   | 102 |

Document de référence : Plan de classification





## **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.

#### **1-1.04A 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.

#### **1-1.05 Gouvernement**

Le Gouvernement du Québec.

#### **1-1.06 Jours ouvrables**

Pour chacun des salariés pris 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.

#### **1-1.07 Ministre**

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

#### **1-1.08 Mutation**

Mouvement d'un salarié 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.

#### **1-1.09 Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

#### **1-1.10 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).

#### **1-1.11 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 Canadien des Officiers de la Marine Marchande (FAT - COI - CTC - FTQ).

#### **1-1.12 Plan de classification**

Document émanant du Ministre, Édition 2000 et tous les amendements ultérieurs.

#### **1-1.13 Promotion**

Mouvement d'un salarié 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.

#### **1-1.14 Rétrogradation**

Mouvement d'un salarié 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.

#### **1-1.15 Salarié**

Toute personne couverte par l'unité de négociation.

#### **1-1.16 Salarié à temps complet**

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

#### **1-1.17 Salarié à temps partiel**

Salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à sa classification. Si un tel salarié travaille exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.

#### **1-1.18 Salarié occasionnel**

Salarié embauché 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 il a été embauché est terminé.

#### **1-1.19 Salarié régulier**

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

#### **1-1.20 Syndicat**

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

#### **1-1.21 Traitement**

Rémunération du salarié 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 salariés régis par les présentes;
- b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) d'établir les conditions de travail des salariés régis par les présentes;
- d) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les salariés régis 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 salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du *Code du Travail* aux fins de l'application de la convention collective.

#### **2-1.02**

Le 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 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 salariés réguliers à temps partiel au prorata des heures travaillées sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.

#### **2-2.03**

Le salarié en période d'essai est couvert par les dispositions de la convention collective sauf qu'il n'a pas droit de grief relatif à sa cessation d'emploi.

#### **2-2.04**

Le salarié occasionnel n'est pas régi par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait à la rémunération rattachée à sa classification. Le salarié occasionnel a également droit à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné aux fins de vacances payées. Ce salarié est couvert par l'article 3-2.00.

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

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

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

Tout nouveau salarié embauché 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 un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminé 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 salarié assujéti à la convention collective une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

#### **3-2.02**

Le Collège consent à retenir mensuellement sur le traitement des salariés régis par la convention collective, la cotisation syndicale équivalant à deux (2) heures de travail à leur taux de traitement horaire régulier respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues.

#### **3-2.03**

La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés 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'un salarié.

**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 le délégué de l'unité de négociation. Le Syndicat devra signaler au Collège tout changement du délégué d'atelier.

**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 au délégué d'atelier 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 nouveaux salariés couverts par l'accréditation ainsi qu'une liste des salariés ayant quitté leur emploi. Ces listes contiennent aussi le titre du poste, le statut du salarié, 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 tout salarié est fait selon les dispositions de la convention collective.

#### **5-1.02**

À l'engagement, le Collège fournit au salarié une copie de la convention collective. De même un salarié doit fournir la preuve de ses qualifications.

#### **5-1.03**

La période d'essai du salarié à temps complet est de soixante (60) jours travaillés ou payés.

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

Tout salarié intéressé peut se porter candidat en faisant application par écrit; le salarié doit poser sa candidature au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la présente clause.

#### **5-2.02**

Parmi les candidats, le Collège choisit 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.

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'un salarié bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celui qui possède le plus d'ancienneté.

1. Le salarié mis 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. Le salarié mis en disponibilité d'un Collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation et qui répond aux exigences normales du poste pour autant qu'il possède plus d'ancienneté qu'un salarié visé par l'alinéa 4 de la présente clause.
3. Le salarié mis en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, qui répond aux exigences normales du poste pour autant qu'il possède plus d'ancienneté qu'un salarié visé par l'alinéa 4 de la présente clause et qui a posé sa candidature.
4. Le candidat, salarié régulier du Collège, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
5. Le candidat, mis en disponibilité d'une commission scolaire, référé par le Bureau de placement et s'il répond aux qualifications et conditions au premier alinéa de la clause 5-2.02.
6. Le candidat, salarié régulier du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
7. Le candidat, salarié d'un Collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
8. Le candidat, salarié d'un Collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

### **5-2.04**

Dans le cas d'absence du salarié, le délégué d'atelier ou son représentant, en lieu et place du salarié absent, pourra poser sa candidature par écrit, dans le délai prévu à la clause 5-2.01.

### **5-2.05**

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 le salarié ne satisfait pas aux exigences requises du poste, celui-ci est alors replacé à son ancien poste avec maintien de tous ses droits.

### **5-2.06**

Lorsqu'un salarié effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par des salariés d'une classe d'emploi supérieure, il sera rémunéré 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'un salarié dès son affectation.

## **Article 5-3.00 - Ancienneté**

### **5-3.01**

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

- a) L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés ou payés pour le Collège, de tout salarié régulier régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié régulier 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 le salarié régulier à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu des heures normales prévues à sa classification.
- c) Aux fins de la conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de deux mille quinze (2 015) heures; ceci équivaut à une année d'ancienneté.

### **5-3.02**

Le salarié appelé à occuper de façon temporaire un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue à accumuler son ancienneté.

### **5-3.03**

L'ancienneté se perd :

- a) lors de la démission du salarié;
- b) lors de la cessation d'emploi du salarié;

c) lors du congédiement du salarié.

#### **5-3.04**

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

#### **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 salariés couverts par la convention collective. À chaque année, au cours de la période d'affichage, le Syndicat, ou tout salarié par l'entremise de son Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'un salarié en donnant les justifications de la contestation. Toutefois, une contestation ne peut avoir pour effet de contester ou corriger la liste d'ancienneté de l'année précédente.

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

### **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 le salarié concerné et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition.

Si le salarié concerné ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, il est avisé qu'il sera mis à pied.

Si le salarié concerné bénéficie de la sécurité d'emploi, il est tenu de déplacer un autre salarié conformément à la clause 5-4.02. S'il ne peut déplacer un autre salarié, il est avisé qu'il sera mis en disponibilité.

#### **5-4.02**

Le déplacement s'effectue de la façon suivante :

1. Si le salarié n'est pas seul dans sa classe d'emploi et n'est pas le moins ancien de sa classe d'emploi, celui-ci déplace le salarié à temps complet le moins ancien de sa classe d'emploi pour autant qu'il réponde aux exigences normales du poste.
2. Si le salarié est le moins ancien de sa classe d'emploi ou ne répond pas aux exigences normales du poste du salarié à temps complet le moins ancien de sa classe d'emploi, il déplace un salarié à temps complet d'une autre classe d'emploi et ce, aux conditions suivantes :
  - a) le titulaire du poste ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi;



- b) le titulaire du poste est le moins ancien de sa classe d'emploi;
- c) le titulaire du poste est moins ancien que le salarié concerné;
- d) le salarié concerné répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02 s'il s'agit d'une promotion;
- e) le salarié concerné 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 le salarié concerné en lui indiquant, pour chacun des postes, le nom du titulaire, la classe d'emploi et le service. Par la même occasion, il invite le salarié 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, le salarié est considéré comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

#### **5-4.03**

Le salarié qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et qui est déplacé de son poste par un autre salarié en vertu du présent article est avisé qu'il sera mis à pied à la date de prise d'effet du déplacement.

#### **5-4.04**

Le salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui est déplacé de son poste par un autre salarié en vertu du présent article est alors tenu de déplacer un autre salarié selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables au salarié dont le poste est aboli. S'il ne peut déplacer un autre salarié, il est avisé qu'il sera mis 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 salarié qui déplace un autre salarié en vertu du présent article obtient un poste qui constitue une rétrogradation, il conserve son traitement tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle ou le taux de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

#### **5-4.07**

Le salarié qui est tenu de déplacer un autre salarié conformément aux clauses 5-4.02 et 5-4.04 et qui refuse de le faire est considéré comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

#### **5-4.08**

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 1 de la clause 5-2.03;
- b) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 au salarié référé par le Bureau de placement;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un salarié mis à pied ou mis en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus;
- d) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un candidat dont la candidature a été transmise par ce Bureau.

#### **5-4.09 Préretraite**

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

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

#### **5-4.10**

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 du salarié par année de service accomplie jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. Cette indemnité est administrée et versée par le Bureau de placement.

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

#### **5-4.11 Procédure d'arbitrage spéciale**

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

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

##### **5-5.02**

Le salarié régulier 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**

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

##### **5-5.04**

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

##### **5-5.05**

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

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

### **5-5.06**

Aux fins d'application du présent article, le salarié d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone ne peut être tenu de l'accepter.

De même, le salarié d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone ne peut être tenu de l'accepter.

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

### **5-6.01**

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

- a) Le salarié régulier 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) Le salarié régulier 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 :

- a) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou d'une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective;
- b) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;
- c) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-9.10;
- d) la durée d'un congé de paternité prévu à la clause 7-9.24;
- e) la durée d'un congé d'adoption prévu à la clause 7-9.29 ou à la clause 7-9.30;
- f) la durée d'un congé spécial prévu à la clause 7-9.21 ou à la clause 7-9.22.

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**

Le salarié mis en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'il soit relocalisé ou qu'il refuse un poste offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'il démissionne du Collège.

Pendant la période de mise en disponibilité, le salarié est affecté 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, le salarié en disponibilité peut être affecté dans un tel poste par le Collège tant et aussi longtemps qu'il n'est pas relocalisé.

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

### **5-6.04**

Le salarié mis en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.03.

Le salarié qui obtient un poste en rétrogradation en vertu de l'alinéa 1 de la clause 5-2.03 conserve son traitement tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle ou taux de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

### **5-6.05**

Le salarié 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, le salarié est considéré comme ayant remis sa démission.

### **5-6.06**

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

### **5-6.07**

Le salarié mis en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisé dans un Collège d'une autre zone en vertu de la clause 5-2.03 reçoit une indemnité équivalant à quatre (4) mois de traitement.

De même, le salarié mis en disponibilité dans une zone qui comprend plus d'un Collège et qui accepte un poste dans un Collège d'une autre zone reçoit une indemnité équivalant à deux (2) mois de traitement.

#### **5-6.08 Relocalisation intra-sectorielle**

Le salarié mis en disponibilité dans un Collège et non relocalisé est tenu 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'il possède les qualifications requises et qu'il satisfasse aux exigences du poste offert. Le cas échéant, il bénéficie de la protection salariale prévue à 5-4.06.

Le salarié qui refuse un tel poste voit son nom rayé de la liste des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et il est considéré comme ayant remis sa démission au Collège.

#### **5-6.09**

Lorsqu'un salarié est relocalisé selon les dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié régulier, son ancienneté accumulée et sa banque de congés de maladie non-monnayables. De même il est considéré comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où il est relocalisé.

#### **5-6.10**

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

#### **5-6.11**

Aux fins d'application du présent article, le salarié d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un établissement anglophone ne peut être tenu de l'accepter.

De même, le salarié d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un établissement francophone ne peut être tenu de l'accepter.

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

#### **5-7.01**

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

#### **5-7.02**

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

#### **5-7.03**

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) Établir les listes des salariés mis à pied et des salariés mis 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 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**

Le salarié 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 du salarié et le lieu de travail de son nouveau Collège est de plus de cinquante (50) kilomètres.

L'autorisation de ces coûts relève du Bureau de placement.

#### **5-7.05 Comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi**

1. Les parties nationales doivent mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi.
2. Le comité paritaire est formé de représentants des parties patronale et syndicale nationales du secteur cégep selon la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).
3. Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner un président du comité paritaire.

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

4. Le comité paritaire se réunit sur demande du président ou de toute partie intéressée.
5. Le comité paritaire décide de ses règles de fonctionnement. Il est entendu que le comité paritaire est autorisé à obtenir du Bureau de placement pour le personnel des collèges, tous les renseignements qui sont en possession dudit Bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. Le responsable du Bureau de placement pour le personnel des cégeps assiste aux réunions du comité paritaire mais ne fait pas partie dudit comité paritaire et il n'a pas droit de vote.

6. Le traitement des représentants au comité paritaire est payé par leur employeur respectif. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.
7. Le comité a comme mandat :
  - a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
  - b) de conseiller le Bureau de placement pour le personnel des collèges dans l'exécution de son mandat.

### **Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires**

#### **5-8.01**

Tout salarié 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**

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

#### **6-1.02**

Tout nouveau salarié, suite à l'application de la clause 6-1.01, est intégré 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**

Le salarié 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 salariés 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 distribuée le jour ouvrable précédent.

#### **6-3.02**

Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit le ou les chèques qu'il recevrait normalement durant cette période.

#### **6-3.03**

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

#### **6-3.04**

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

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

### **6-4.01**

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

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

### **6-4.02 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 selon les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-4.01 suivants :

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

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 00 h et 07 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 :

- 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.

### **Article 6-5.00 - Rémunération**

#### **6-5.01**

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

#### **6-5.02 Période du 1<sup>er</sup> février 2006 au 31 mars 2006**

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

#### **6-5.03 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006**

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

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

#### **6-5.04 Taux et échelles de traitement applicables**

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

---

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

## **Salariés hors taux**

### **6-5.05**

Le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements, est plus élevé que le taux maximum de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent au taux de traitement du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emploi.

### **6-5.06**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-5.07 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril un salarié qui était hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur au taux de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de ce taux de traitement.

### **6-5.07**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux de traitement correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-5.05 et 6-5.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

### **6-5.08**

Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-5.07 est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

### **6-5.09**

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



## **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 tous les salariés régis 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**

Les salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes d'absence du travail, par journée normale de travail.

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

#### **7-2.01**

Les quarts s'établissent comme suit :

jour : de 06:30 heures à 14:30 heures

soir : de 14:30 heures à 22:30 heures

nuit : de 22:30 heures à 06:30 heures

#### **7-2.02**

L'horaire de travail des salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération est le suivant :

de 07:00 heures à 16:00 heures

Il 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**

Les salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération doivent prendre une (1) heure pour leur repas quotidien. Cette période de repas sera normalement fixée de 11:30 heures à 12:30 heures.

### **7-2.05**

L'horaire de travail des salariés qui travaillent en rotation de quarts est établi à l'annexe « D ». Il ne peut être modifié sans consultation préalable du Syndicat.

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

### **7-3.01**

Salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts :

Tout travail requis par le Collège et exécuté par un salarié 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**

Salariés travaillant en rotation de quarts :

Tout travail requis par le Collège et exécuté par le salarié en excédent de cent cinquante cinq (155) heures par quatre (4) semaines de travail est considéré comme travail supplémentaire.

### **7-3.03**

Un salarié qui effectue du travail supplémentaire résultant d'un arrangement ou d'un échange de ses heures de travail avec un compagnon de travail qui fait l'approbation du chef de la Centrale Thermique, n'est pas couvert par les dispositions du présent article.

### **7-3.04**

Le travail supplémentaire est facultatif, sauf pour le salarié travaillant en rotation de quarts.

Toutefois, dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, le Collège peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter un tel travail.

### **7-3.05**

Le salarié travaillant en rotation de quarts ne doit pas quitter son poste de travail à la fin de son quart tant et aussi longtemps que son remplaçant n'est pas arrivé. Le personnel travaillant en rotation de quarts doit donc maintenir la continuité requise par l'opération des installations.

## **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 le salarié 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 Appel spécial**

- a) Le salarié obligé 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 appel spécial 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'un salarié 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 des salariés visés 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 6-6.02 ou 6-6.03 s'appliquent.

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

#### **7-5.01**

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

#### **7-5.02**

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

**7-5.03**

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

**7-5.04**

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

**7-5.05**

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

**7-5.06**

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

**7-5.07**

Le salarié 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**

Le salarié qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux paragraphes précédents. En cas de décès du salarié, 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 du salarié.

**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 le salarié 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) à un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;
- c) durant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-9.10 pour un maximum de six (6) semaines;

- d) à un congé spécial prévu à la clause 7-9.21 ou à la clause 7-9.22;
- e) à un congé de paternité prévu à la clause 7-9.24 ou à la clause 7-9.25;
- f) à un congé d'adoption prévu à la clause 7-9.29 ou à la clause 7-9.30;
- 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 le salarié n'a pas eu droit au traitement

Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté.

|            |  |  | 10 jrs<br>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     |

Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables dudit mois.

#### **7-5.12**

Pour le salarié 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 salariés 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 salariés sous réserve des nécessités du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre le salarié et le Collège; à défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat le Collège procède.

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

Le salarié 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, le salarié après entente avec le Collège pourra choisir de prendre ses vacances en dehors de cette période. Cependant, aucun salarié 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**

Tout salarié bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés et payés.

### **7-7.02**

Le salarié 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'il 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 le salarié et le Collège.

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

### **Section I - Dispositions générales**

#### **7-9.01**

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou 7-9.07, ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.30.

#### **7-9.02**

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

#### **7-9.03**

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

De même, le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement social

(RHDS) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23), lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

#### **7-9.04**

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**

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 7-9.11 ou 7-9.12, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.11 ou 7-9.12, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.11 ou 7-9.12, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-9.14, 7-9.15 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 à ce congé de maternité 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**

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

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**

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

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

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

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 7-9.47 pour les six (6) premières semaines et par la clause 7-9.42 par la suite.

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

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

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

### **7-9.12 Fractionnement du congé de maternité**

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.42.

### **7-9.13**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.11 ou 7-9.12, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-9.14, 7-9.15 et 7-9.16.

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

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(1)</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>(2)</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.

---

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

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

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

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

#### **7-9.15 Cas admissible au RAE**

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

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

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

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à

---

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

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

chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse RHDS.

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

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

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-9.14 et 7-9.15.

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

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

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

#### **Dispositions diverses pour les congés de maternité**

##### **7-9.17**

Dans les cas prévus aux clauses 7-9.14 et 7-9.15, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

---

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

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

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

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

### **7-9.18**

Dans les cas prévus aux clauses 7-9.14, 7-9.15 et 7-9.16 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<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 RHDS au moyen d'un relevé officiel.

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 7-9.14, 7-9.15 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 de maternité.

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

Par ailleurs, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-9.21 ne reçoit aucune indemnité de la CSST.

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

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

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

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

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la personne salariée a droit en vertu des clauses 7-9.14, 7-9.15 et 7-9.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-9.14, 7-9.15 ou 7-9.16, selon le cas.

### **7-9.19**

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

### **7-9.20**

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 7-9.44.

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

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

### **7-9.21 Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu du RQAP, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions prévues à la clause 6-10.01 de la convention collective. 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 (½) le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

#### **7-9.22 Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<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.



### **7-9.23**

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 7-9.22, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.47, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.49. La personne salariée visée à la clause 7-9.22 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 7-9.22, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

## **Section IV - Congé de paternité**

### **7-9.24 Congé de paternité avec traitement**

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

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

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

### **7-9.25 Congé de paternité sans traitement**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée dont la conjointe accouche, a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.27 et 7-9.28, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Durant ce congé, la personne salariée est considérée en congé sans traitement, ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation et bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.42.

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

### **7-9.26 Prolongation du congé de paternité sans traitement**

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.42 durant cette période.

#### **7-9.27 Suspension du congé de paternité sans traitement**

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

#### **7-9.28 Fractionnement du congé de paternité sans traitement**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-9.25 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.42 durant cette période.

### **Section V - Congé d'adoption**

#### **7-9.29**

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

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

### **7-9.30**

La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.32 et 7-9.33, doivent être consécutives.

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

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

### **7-9.31 Prolongation du congé d'adoption**

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.42 durant cette période.

### **7-9.32 Suspension du congé d'adoption**

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

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

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.30 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.42 durant cette période.

#### **7-9.34**

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.32 ou 7-9.33, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-9.30.

#### **Cas admissible au RQAP ou au RAE**

##### **7-9.35**

Pendant les dix (10) semaines du congé d'adoption prévu à la clause 7-9.30, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

##### **7-9.36**

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

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

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

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

### **7-9.37**

Dans les cas prévus à la clause 7-9.35:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<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 RHDS au moyen d'un relevé officiel.

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

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé d'adoption

comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

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

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

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé d'adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la personne salariée a droit en vertu de la clause 7-9.30 et l'indemnité de congé d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-9.30.

#### **7-9.38 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### **7-9.39 Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 7-9.30 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.42.

#### **7-9.40**

Si à la suite d'un congé d'adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 7-9.35 ou 7-9.38, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions prévues à la clause 6-10.01 de la convention collective.

### **Section VI - Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

#### **7-9.41**

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

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou 7-9.07, de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.24 ou de son congé d'adoption prévu à la clause 7-9.30.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **7-9.42**

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

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

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



## **Section VII - Congés pour responsabilités parentales**

### **7-9.43**

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

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

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

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

## **Section VIII - Dispositions diverses**

### **7-9.44**

Les congés visés aux clauses 7-9.25, 7-9.30, 7-9.39 et 7-9.41 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, pour une période maximale de deux (2) ans.

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

### **7-9.45**

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé d'adoption prévu à la clause 7-9.30, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 7-9.44.

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

#### **7-9.46**

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

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

#### **7-9.47**

Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-9.10, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de 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 maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas.

#### **7-9.48**

La personne salariée qui prend le congé de paternité prévu à la clause 7-9.24 ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.29 ou 7-9.30 bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.47, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.49.

#### **7-9.49**

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

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

#### **7-9.50**

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

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

La personne salariée qui bénéficie du congé d'adoption prévu à la clause 7-9.30 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé d'adoption.

### **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) le salarié 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) le salarié 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, le salarié payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

#### **7-10.02**

Aux fins des présentes, les définitions de personne à charge, le conjoint et l'enfant à charge du salarié sont les suivantes :

- a) Conjoint : celui ou celle 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 présenté 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 conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage ou d'une union civile non légalement contracté.
- b) Enfant à charge : un enfant du salarié, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, y compris un enfant pour lequel une procédure d'adoption est entreprise, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quelque soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.
- c) Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicament (R.R.Q., c. A-29.01, r.2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur la sécurité du revenu* et domiciliée chez un salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

#### **7-10.03**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâche habituelle de sa fonction ou de toute autre fonction analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par le Collège.

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

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

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13<sup>e</sup>) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévus à la clause 7-10.29.

Au cours de cette période de réadaptation, le bénéficiaire reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculés au prorata du temps non travaillé. Il est réputé en invalidité totale pendant cette période.

#### **7-10.04**

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22) jours<sup>(1)</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le salarié n'établisse, à la satisfaction du Collège ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

#### **7-10.05**

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les formes 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 le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

#### **7-10.06**

- a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention collective 1995-1998 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et le salarié continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2000-2002.

---

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

- 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.

**7-10.07**

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

**II - COMITÉ PARITAIRE NATIONAL**

**7-10.08**

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'oeuvre dès sa formation.

**7-10.09**

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.

**7-10.10**

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

**7-10.11**

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.

**7-10.12**

Le Comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et de fonctionner comme un seul comité paritaire.

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

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

#### **7-10.13**

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.

#### **7-10.14**

Le Comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération 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.

#### **7-10.15**

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

#### **7-10.16**

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

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux 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.

#### **7-10.17**

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.

#### **7-10.18**

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires 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.

#### **7-10.19**

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.



### **III - COMITÉ PARITAIRE LOCAL**

#### **7-10.19A**

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

Lorsque l'invalidité du salarié est consolidée, le comité peut modifier le poste du salarié pour le rendre conforme à son état.

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

Les dispositions de la présente clause n'ont pas pour effet de modifier l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03 pour le salarié en disponibilité.

À compter de la date de son affectation, le salarié n'est plus considéré comme invalide au sens de la clause 7-10.03. Cependant, le salarié demeure régi par la définition de la période d'invalidité prévue à la clause 7-10.04.

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

#### **7-10.20**

Le salarié à temps complet, visé 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 le salarié visé au paragraphe b) de la clause 7-10.01 de la présente convention collective.

#### **7-10.21**

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

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

#### **7-10.22**

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 le salarié assuré 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.

### **7-10.23**

- A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : 54 \$ par année;
  - b) dans le cas d'un participant assuré seul : 21,60 \$ par année;
  - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
- B) Le Collège doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance-maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

### **7-10.24**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 54 \$ et 21,60 \$ 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.

### **7-10.25**

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

### **7-10.26**

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

### **7-10.27**

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

- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
- qu'antérieurement, il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
  - qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré,
  - qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

#### **7-10.28**

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

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

### **VI - ASSURANCE-TRAITEMENT**

#### **7-10.29**

Sous réserve des dispositions de la convention collective, un salarié a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 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 il 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.

#### **7-10.30**

Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, le traitement du salarié, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-10.29, est le traitement qu'il recevrait s'il 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 le salarié 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 salariés autres que ceux à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

### **7-10.31**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié 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 le régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-10.29, il bénéficie, durant la période où il reçoit des prestations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 7-10.29, de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut du salarié régulier ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

### **7-10.32**

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- 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 7-10.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la 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 7-10.29 lorsque le salarié reçoit des prestations de l'assurance-automobile du Québec.

### **7-10.33**

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

- a) Le salarié reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'il recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. Le salarié est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec 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 7-10.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des vingt-quatre (24) mois depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-10.29 paragraphe b) ou c) le cas échéant.
- c) Tant et aussi longtemps qu'un salarié a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, le salarié a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

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

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

- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, 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 Régime d'assurance-emploi et aux Régimes de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

**7-10.34**

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

**7-10.35**

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.

**7-10.36**

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

**7-10.37**

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

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

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

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

**7-10.38**

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

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'un salarié qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par le Collège est contraire à celui du médecin consulté par le salarié, 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 du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

#### **7-10.39**

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

#### **7-10.40**

- a) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le Collège crédite à tout salarié 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'un salarié qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non-monnayables.
- c) Le salarié 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. Le salarié ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non-monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.

#### **7-10.41**

Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 7-10.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si un salarié quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou s'il n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 7-10.40 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>(1)</sup>.

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

- le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-9.10 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus à la clause 7-9.21 ou à la clause 7-9.22;
- le congé de paternité prévu à la clause 7-9.24;
- le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.29 ou à la clause 7-9.30.

#### **7-10.42**

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

#### **7-10.43**

Les invalidités en cours le 31 décembre 1989 demeurent régies par les dispositions de la convention collective 1986-1988. 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.

#### **7-10.44**

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

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

---

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



La valeur des jours monnayables au crédit d'un salarié peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel qu'il est prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP).

#### **7-10.45**

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'un salarié au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'un salarié au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent être utilisés également, à raison de un (1) jour par jour, pour un congé parental prévu à l'article 7-9.00.

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit du salarié au 1<sup>er</sup> janvier 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

#### **7-10.45A**

Les jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-10.45, de même que les jours de congés de maladie non-monnayables, au crédit d'un salarié 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 du salarié en cause. Les dispositions de la présente clause couvrent également le salarié qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

#### **7-10.46**

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

#### **7-10.47**

Les jours de congés de maladie au crédit d'un salarié au 1<sup>er</sup> avril 1983 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 7-10.40 de la convention collective.
2. Après épuisement des jours mentionnés en 1, les autres jours monnayables au crédit du salarié autres que ceux prévus à la clause 7-10.46.
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1 et 2, les jours non-monnayables au crédit du salarié.

### **7-10.48**

Le salarié qui a à son crédit une banque de jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-10.45 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une pré-retraite graduelle aux conditions suivantes :

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

### **Article 7-11.00 - Congés spéciaux**

#### **7-11.01**

Le salarié, sauf s'il 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, le salarié 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;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié : le jour des funérailles;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, un salarié 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 un salarié à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec le salarié.

#### **7-11.02**

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

#### **7-11.03**

Dans tous les cas, le salarié 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**

Le salarié appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant il 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 du salarié.

#### **7-11.05**

Le salarié, 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 le salarié au Collège.

#### **7-11.06**

Pour toute raison personnelle, le salarié peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demie (½) journée à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congés maladie non-monnayables du salarié. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés maladie non monnayables du salarié serait nul, ces absences sont sans traitement.

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

#### **7-12.01**

Le Collège peut accorder au salarié régulier 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**

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

#### **7-12.05**

Le salarié bénéficiant d'un tel congé continue à être couvert par le régime de base d'assurance-maladie en payant la totalité des primes. Il peut également se prévaloir des avantages des autres régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il 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 au salarié régulier.

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

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

##### **7-13.03**

Le salarié 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 du salarié sans motif raisonnable.

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

**7-13.04**

Un salarié 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.

**7-13.05**

À moins d'entente conformément aux dispositions de l'annexe « F » durant toute la période de réduction du temps de travail, le Collège applique au salarié visé les conditions de travail applicables au salarié à temps partiel. Toutefois, le salarié qui bénéficie d'une telle mesure conserve son statut, aux fins de la sécurité d'emploi.

**D) Préretraite graduelle**

**7-13.06**

Le salarié qui a à son crédit une banque de jours de congés de maladie monnayables prévue à la clause 7-10.44 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

- a) le salarié doit être admissible à la retraite à la fin de sa préretraite graduelle;
- b) le salarié 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, le salarié doit obligatoirement prendre sa retraite ou sa retraite anticipée et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont arrêtées entre le salarié et le Collège.

**E) Congé sans traitement avec étalement du traitement**

**7-13.07**

Un salarié 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 le salarié.

Le salarié qui bénéficie d'un tel congé voit son traitement résiduel étalé sur toute l'année.

Durant un tel congé, le salarié bénéficie des droits prévus à l'article 7-11.00 pour les congés sans traitement.

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

**7-13.09**

Le salarié peut, après entente avec le Collège, bénéficier d'un nombre supérieur de semaines de vacances auxquelles il a droit en vertu de l'article 7-5.00 en réduisant de deux pour cent (2 %) le traitement qu'il reçoit pendant la période de référence, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont il désire se prévaloir l'année suivante.

Durant une telle période de vacances, le salarié 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, le salarié blessé à l'hôpital.

**7-14.03**

Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés 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**

Le salarié n'est jamais tenu 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 des salariés;
- un (1) coupe-vent d'hiver, pour ceux 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 salariés, le Collège fournit à tous les salariés 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 lesdits salariés 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 le salarié 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**

Le salarié, autorisé par le Collège, qui poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'il recevrait s'il était au travail. L'horaire normal de travail de ce salarié n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre le salarié et le Collège.

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

#### **8-2.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariés et elles s'engagent à coopérer à cette fin au Comité local de perfectionnement.

#### **8-2.02**

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

#### **8-2.03**

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

#### **8-2.04**

Les cours de formation dispensés par le Collège, sauf ceux d'éducation populaire, sont gratuits pour les salariés à condition toutefois qu'ils procurent à ceux qui les suivent une



possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et qu'un tel avantage n'oblige pas le Collège à organiser les cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

**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 salarié régulier à temps complet, d'un montant de quarante-cinq dollars (45,00 \$) dont le tiers est affecté à la formation ou au perfectionnement relié aux changements technologiques et ce, pour la durée de la convention collective.

**8-3.02**

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

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

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

#### **9-1.01**

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

#### **9-1.02**

Tout salarié, seul ou accompagné du délégué d'atelier, peut avant de soumettre un grief tenter de régler son problème avec le chef de la Centrale Thermique. À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.

#### **9-1.03**

Le salarié 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 cinq (5) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par son représentant autorisé à cette fin, peut dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief au responsable du personnel du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

#### **9-1.04**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié doit être rempli par le salarié 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 au salarié concerné avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. À défaut 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.

#### **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 le salarié concerné.

### **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, dans les trente (30) jours qui suivent la soumission du grief donner un avis écrit au Collège. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

### **9-2.02**

Les parties conviennent de s'en référer à un arbitre unique.

### **9-2.03**

Si dans les trente (30) jours de l'avis prévu à la clause 9-2.01, les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une des parties demande au Ministère du travail de le désigner.

### **9-2.04**

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

### **9-2.05**

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 le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute indemnité compensatoire qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) de toute manière jugée juste et équitable.

### **9-2.06**

Il est entendu que les parties et l'arbitre coopèrent pour permettre l'audience et la décision de tout grief référé à l'arbitrage dans le plus bref délai. Autant que possible, l'arbitre rend sa décision dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audience.

**9-2.07**

La sentence arbitrale est écrite et motivée sommairement. Copie de la sentence est expédiée sans délai à chacune des parties.

**9-2.08**

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.

**9-2.09**

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.

Ces dispositions s'appliquent aux griefs déposés après la date d'entrée en vigueur de la convention.

**9-2.10**

En tout temps, avant que le tribunal ne déclare avoir reçu de la part des représentants des parties, une affirmation à l'effet que leur preuve est close, le Syndicat Canadien des Officiers de la Marine Marchande, 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 salariés réguliers 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 publier en français et à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention et des annexes et lettres d'entente pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas des Collèges anglophones, la partie patronale nationale s'engage à fournir une version anglaise du texte légal français de la convention collective pour distribution à ses membres.

### **Article 10-4.00 - Harcèlement sexuel**

#### **10-4.01**

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

#### **10-4.02**

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

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

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

#### **10-5.01**

Les parties conviennent de former un comité paritaire d'accès à l'égalité composé de trois (3) représentants du Collège d'une part et d'un (1) représentant du personnel de soutien, du personnel professionnel non-enseignant et du personnel enseignant d'autre part.

### **10-5.02**

Ce comité a pour mandat :

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

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

#### **10-6.01**

En conformité avec la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43), la convention collective 2000-2002 et ses modifications est renouvelée et entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Toutefois, en application de la Loi, les dispositions de l'annexe 1 de cette Loi qui modifient la convention collective 2000-2002 renouvelée entrent en vigueur le 16 décembre 2005, sauf celles relatives aux droits parentaux qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Ces dispositions lient les parties et ont effet jusqu'au 31 mars 2010. Elles demeurent en vigueur jusqu'à leur renouvellement.

Elles n'ont aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

## **ANNEXE « A »**

### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

#### **1.01**

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

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

#### **1.02**

Les allocations prévues ci-après sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 5-7.00 de la convention et elles sont payées par le Collège qui engage le salarié sur présentation de pièces justificatives. Le Collège s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

#### **1.03**

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

- a) sans perte de 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 nouveau Collège rembourse au salarié les frais de déplacement pour lui-même ainsi que pour 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 nouveau Collège;
- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour du salarié et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

#### **1.04**

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

### **1.05**

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

### **1.06**

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 nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du salarié et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

### **1.07**

Le nouveau Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout salarié marié ou uni civilement déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il 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 ledit salarié n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable au salarié marié déplacé est payable également au salarié célibataire tenant logement.

### **1.08**

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

### **1.09**

Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du nouveau Collège.

### **1.10**

a) Le nouveau Collège paie au salarié qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas 6 % et jusqu'à un montant maximal de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agent immobilier, et ce immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agent immobilier.



- b) Le nouveau Collège paie au salarié qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximal de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que le salarié doit payer.

#### **1.11**

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

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

#### **1.12**

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 nouveau Collège paie les frais de séjour pour le salarié et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

#### **1.13**

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

#### **1.14**

Dans le cas où le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est relocalisé, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

#### **1.15**

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

**ANNEXE « B »**

**TAUX DE TRAITEMENT DES MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES  
ET AIDES DE MÉTIERS**

**CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

| <b><u>CLASSES</u></b> | <b>Taux<br/>2006-02-01<br/>au<br/>2006-03-31<br/>(\$)</b> | <b>Taux<br/>2006-04-01<br/>au<br/>2007-03-31<br/>(\$)</b> | <b>Taux<br/>2007-04-01<br/>au<br/>2008-03-31<br/>(\$)</b> | <b>Taux<br/>2008-04-01<br/>au<br/>2009-03-31<br/>(\$)</b> | <b>Taux<br/>à compter du<br/>2009-04-01<br/>(\$)</b> |
|-----------------------|---|---|---|---|--|
| I                     | 22,77   | 23,23   | 23,69   | 24,16   | 24,64  |
| II                    | 21,70   | 22,13   | 22,57   | 23,02   | 23,48  |
| III                   | 21,70   | 22,13   | 22,57   | 23,02   | 23,48  |
| IV                    | 20,68   | 21,09   | 21,51   | 21,94   | 22,38  |
| V                     | 20,68   | 21,09   | 21,51   | 21,94   | 22,38  |
| VI                    | 20,68   | 21,09   | 21,51   | 21,94   | 22,38  |
| VII                   | 19,76   | 20,16   | 20,56   | 20,97   | 21,39  |
| VIII                  | 19,76   | 20,16   | 20,56   | 20,97   | 21,39  |
| IX                    | 19,76   | 20,16   | 20,56   | 20,97   | 21,39  |
| X                     | 18,86   | 19,24   | 19,62   | 20,61   | 20,41  |
| XI                    | 18,86   | 19,24   | 19,62   | 20,61   | 20,41  |
| XII                   | 18,86   | 19,24   | 19,62   | 20,61   | 20,41  |
| XIII                  | 17,94   | 18,30   | 18,67   | 19,04   | 19,42  |
| XIV                   | 17,53   | 17,88   | 18,24   | 18,60   | 18,97  |
| XV                    | 17,53   | 17,88   | 18,24   | 18,60   | 18,97  |
| XVI                   | 16,73   | 17,06   | 17,40   | 17,75   | 18,11  |
| XVII                  | 16,73   | 17,06   | 17,40   | 17,75   | 18,11  |
| XVIII                 | 16,33   | 16,66   | 16,99   | 17,33   | 17,68  |
| XIX                   | 16,33   | 16,66   | 16,99   | 17,33   | 17,68  |
| XX*                   | 15,62   | 15,93   | 16,25   | 16,58   | 16,91  |

\* Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien

**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 CÉGEPs DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN | Jonquière, Chicoutimi   |
| CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)                                     | Sherbrooke  |
| CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)                                   | Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin   |
| CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)                                     | Région de Québec**  |
| CHICOUTIMI  | Jonquière, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean  |
| DAWSON  | Île de Montréal*, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx              |

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

---

\* Île de Montréal :

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

\*\* Région de Québec :

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

**ANNEXE « D »**

**HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT  
EN ROTATION DE QUARTS**

Le cycle de travail des salariés en rotation de quarts figurant à la convention collective 1989-1991 est reconduit en y apportant les adaptations nécessaires pour la durée de la présente convention collective.



## ANNEXE « E »

### **RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ**

Dans le cas où un salarié 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 un salarié de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant; le régime n'a pas pour but de permettre au salarié 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.**

Le salarié qui désire obtenir un congé doit en faire la demande écrite au Collège.

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

**06.**

Seul le salarié qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé d'un salarié 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, le salarié réintègre son poste et il 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, le salarié reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

| <u>Durée de participation<br/>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 le salarié recevrait s'il ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, le salarié a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Il 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 du salarié est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime.

## 11.

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

## 12. Régime de retraite

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le salarié 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'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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

## 13. Cessation d'emploi

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

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

Lorsque le salarié a l'obligation de rembourser le Collège, ce dernier établit les modalités de remboursement après consultation du salarié.

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

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un salarié pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est 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 d'un salarié 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 le salarié est mis 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 du salarié 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 le salarié 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 du salarié au terme de la période de congé.

Il aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'il est couvert par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime. S'il est encore invalide à l'expiration

du régime, il reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

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

La participation du salarié au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, le salarié encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

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

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

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le salarié aura droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;

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

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

Durant les deux (2) premières années, le salarié sera traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le salarié est présumé avoir démissionné, le régime cesse et :

i) si le salarié a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);

ii) si le salarié 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 il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

### **18. Congé de maternité**

Advenant un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou 7-9.07, 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 de maternité survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

### **19. Dispositions particulières**

Dans tous les cas où le salarié 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 « F »**

**LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME DE RÉDUCTION  
PROVISOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR  
UNE BASE VOLONTAIRE (7-13.03 ET 7-13.05)**

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaires (7-13.04 et 7-13.05) ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

Entente entre :

le Collège d'enseignement général et professionnel de \_\_\_\_\_  
ci-après appelé le Collège,

et

le Syndicat \_\_\_\_\_

ci-après appelé le Syndicat,

concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base  
volontaire (7-13.04 et 7-13.05)

ci-après appelé le Programme.



Malgré la clause 7-13.05, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Le programme a pour objectifs :
  - de permettre au salarié de bénéficier de plus de temps libre et ainsi augmenter sa qualité de vie au travail en lien avec ses valeurs personnelles;
  - de protéger et favoriser l'emploi;
  - de réaliser des économies.
2. Le programme est volontaire.
3. Le programme s'applique à tout salarié régulier qui en fait la demande. Le Collège ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au Comité des relations du travail.
4. Le salarié qui désire se prévaloir du présent programme doit en faire la demande écrite au Collège. Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date projetée du début du programme et en préciser la date de fin. Le Syndicat reçoit copie de la demande.

Le programme est de 12 mois et peut être renouvelé selon les dispositions de l'article 3.

5. Sans être limitatif, le salarié peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :
  - a) le nombre normal d'heures de travail est réduit de trois (3) heures/semaine pour les personnes salariées détenant un horaire de trente-cinq (35) heures/semaine, et de trois heures et soixante quinze centième (3,75) pour celles ayant un horaire de trente huit et soixante quinze centième (38,75) heures/semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail selon l'horaire du salarié.
  - b) le nombre normal de jours de travail est réduit de un (1), à chaque période de deux (2) semaines.
  - c) toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.
6. L'horaire de travail est établi selon les dispositions de la convention collective. Tout litige est soumis au Comité des relations du travail.
7. Le salarié bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

On entend par travail supplémentaire tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée régulière en dehors de sa journée normale de travail prévue au programme ou de sa semaine normale de travail, telle qu'elle est définie aux clauses 7-1.01 et 7-2.01.

8. Le salarié a droit aux vacances prévues à l'article 7-5.00 comme si elle ne participait pas au programme.
9. Le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) n'est pas réduit pour la personne participant au programme.

Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 7-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet au salarié participant de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.40 s'applique.

10. Durant le programme, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite, comme si le salarié ne participait pas au programme, dans la mesure où le salarié verse sa contribution.
11. Le salarié participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la clause 7-7.01. Aux fins administratives ces jours sont convertis en une banque d'heures de travail prévue à la clause 7-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet au salarié de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail pendant la semaine où il bénéficie d'un jour férié. Au 30 juin le solde des heures non utilisées est converti en vacances additionnelles.

12. Le salarié accumule son ancienneté comme si il ne participait pas au programme.
13. Le salarié peut mettre fin à sa participation au programme en faisant parvenir un avis écrit au Collège au moins trente (30) jours avant son retour, à moins d'entente entre les parties.

**ANNEXE « G »**

**DROITS PARENTAUX**

1. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la personne salariée qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du RAE du gouvernement fédéral.
2. 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 « H »**

**LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 07 FÉVRIER 2005 QUE LES  
CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION  
DE LEURS SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT OU  
DÉTERMINÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT**

Agence des partenariats public-privé du Québec  
Agence métropolitaine de transport  
Autorité des marchés financiers  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Caisse de dépôt et placement du Québec  
Centres d'aide juridique  
Commission de la capitale nationale  
Commission de la construction du Québec  
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs  
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Commission des services juridiques  
Conseil des arts et des lettres du Québec  
Conseil des services essentiels  
Corporation d'hébergement du Québec  
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain  
École nationale de police du Québec  
École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
Fondation de la faune du Québec  
Fonds de la recherche en santé du Québec  
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier  
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies  
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture  
Héma-Québec  
Institut national de la santé publique  
Investissement Québec  
Musée d'art contemporain de Montréal  
Musée de la civilisation  
Musée national des beaux-arts du Québec  
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris  
Office Québec-Amériques pour la jeunesse  
Protecteur du citoyen  
Régie de l'énergie  
Régie des installations olympiques

Société de développement des entreprises culturelles  
Société de la Place des Arts de Montréal  
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)  
Société des alcools du Québec  
Société des établissements de plein air du Québec  
Société des loteries du Québec  
Société du Centre des congrès de Québec  
Société du Grand théâtre de Québec  
Société du Palais des congrès de Montréal  
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
Société immobilière du Québec  
Société Innovatech Régions Ressources  
Société Innovatech Québec et Chaudières Appalaches  
Société Innovatech du sud du Québec  
Société québécoise d'assainissement des eaux  
Société québécoise d'information juridique  
Société québécoise de récupération et de recyclage

## ANNEXE « I »

### **LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LES RÉGIMES DE RETRAITE**

#### **1. Retraite graduelle**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

#### **2. Retour au travail des personnes retraitées**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

#### **3. Non-discrimination dans les avantages sociaux**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

#### **4. Modifications des régimes de retraite**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

**ANNEXE « I 1 »**

**LETTRE D'INTENTION**

**ENGAGEMENT CONCERNANT DES DÉPÔTS ADDITIONNELS AU FONDS  
D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE (FARR)**

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans 20 ans, 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin :

- Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la Loi sur l'administration financière.
- Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.
- Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.
- À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.



