

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART,**

**LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS  
(INC.) CSN AU NOM DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES  
COLLÈGES (FEESP)**

**ET**

**D'AUTRE PART,**

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

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



---

### **MISE EN GARDE**

Aux fins d'impression, les modifications entendues aux lettres d'ententes 03 et 04 et convenues entre les parties nationales sont intégrées dans la présente convention collective FEESP-CSN 2023-2028.

---

Réalisé par le Comité patronal  
de négociation des collèges (CPNC)  
deuxième trimestre, 2024

---

## LISTE DES ACRONYMES

CCTT	Centre collégial de transfert technologique
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, regroupe la Commission de l'équité salariale (CÉS), la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)
CPNC	Comité patronal de négociation des collègues
CRT	Comité des relations du travail
CSN	Confédération des syndicats nationaux
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EESH	Étudiantes et étudiants en situation de handicap
ETC	Équivalent temps complet
FEESP	Fédération des employées et employés de services publics (Inc.)
IVAC	Indemnisation des victimes d'actes criminels
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
RAAQ	Régime d'assurance automobile du Québec
RAE	Régime d'assurance-emploi
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec. RLRQ a remplacé L.R.Q. (Lois refondues du Québec) à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle Politique sur le Recueil des lois et Règlements du Québec, laquelle a instauré un nouveau mode de citation des lois.
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RRE	Régime de retraite des enseignantes ou enseignants
RREGOP	Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics
RRF	Régime de retraite des fonctionnaires
RRQ	Régime de rentes du Québec
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
TAT	Tribunal administratif du travail (TAT), regroupe la Commission des relations du travail (CRT) et la Commission des lésions professionnelles (CLP)
TPBA	Temps partiel sur une base annuelle

### **Règle concernant l'utilisation des acronymes**

La première fois le mot est écrit en entier et avec l'acronyme ou le sigle entre parenthèses, à l'exception du RLRQ. Dans les mentions subséquentes, seul le sigle ou l'acronyme est utilisé.

---

## TABLE DES MATIÈRES

### **CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS**

Article 1-1.00	- Définitions .....	1
Article 1-2.00	- But de la convention collective .....	5

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

Article 2-1.00	- Reconnaissance des parties locales .....	6
Article 2-2.00	- Reconnaissance des parties nationales .....	6
Article 2-3.00	- Champ d'application.....	9

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

Article 3-1.00	- Sécurité syndicale .....	12
Article 3-2.00	- Cotisations syndicales.....	12
Article 3-3.00	- Libérations syndicales locales .....	13
Article 3-4.00	- Libérations syndicales au plan national .....	15
Article 3-5.00	- Réunion et affichage .....	16

### **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

Article 4-1.00	- Information .....	18
Article 4-2.00	- Comité des relations du travail (CRT).....	19

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

Article 5-1.00	- Engagement.....	23
Article 5-2.00	- Mouvement de personnel .....	28
Article 5-3.00	- Ancienneté .....	34
Article 5-4.00	- Plan d'effectifs, changements technologiques et abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire .....	37
Article 5-5.00	- Priorité d'emploi et priorité d'engagement .....	42
Article 5-6.00	- Sécurité d'emploi.....	43
Article 5-7.00	- Bureau de placement .....	47
Article 5-8.00	- Mesures disciplinaires .....	50
Article 5-9.00	- Mise à pied temporaire.....	52
Article 5-10.00	- Échange intercollèges.....	53
Article 5-11.00	- Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel .....	54

---

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

Article 6-1.00	- Disposition particulière .....	56
Article 6-2.00	- Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement.....	56
Article 6-3.00	- Règles concernant l'avancement d'échelon.....	57
Article 6-4.00	- Règles concernant la promotion et la mutation.....	58
Article 6-5.00	- Modalités de versement du traitement.....	58
Article 6-6.00	- Primes.....	59
Article 6-7.00	- Rémunération.....	62
Article 6-8.00	- Disparités régionales.....	65
Article 6-9.00	- Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification.....	72
Article 6-10.00	- Rappel de traitement.....	73

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

Article 7-1.00	- Heures de travail .....	75
Article 7-2.00	- Horaires de travail .....	75
Article 7-3.00	- Travail supplémentaire .....	77
Article 7-4.00	- Quanta du travail supplémentaire.....	78
Article 7-5.00	- Quanta de vacances .....	78
Article 7-6.00	- Vacances .....	81
Article 7-7.00	- Quanta des jours fériés .....	82
Article 7-8.00	- Jours fériés .....	82
Article 7-9.00	- Droits parentaux.....	83
Article 7-10.00	- Congés spéciaux.....	105
Article 7-11.00	- Congés sans traitement .....	109
Article 7-12.00	- Congés pour une charge publique.....	110
Article 7-13.00	- Congés favorisant l'aménagement du temps de travail.....	112
Article 7-14.00	- Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	122
Article 7-15.00	- Santé et sécurité au travail .....	138
Article 7-16.00	- Costumes et uniformes .....	139
Article 7-17.00	- Caisse d'économie .....	140
Article 7-18.00	- Responsabilité civile.....	141
Article 7-19.00	- Allocation de dépenses .....	141
Article 7-20.00	- Personne salariée handicapée .....	141
Article 7-21.00	- Congés pour activités professionnelles et aide internationale.....	142
Article 7-22.00	- Télétravail .....	143

---

Article 7-23.00	-	Mesure de fidélité en emploi.....	144
-----------------	---	-----------------------------------	-----

## **CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

Article 8-1.00	-	Dispositions générales .....	145
Article 8-2.00	-	Formation et perfectionnement.....	145
Article 8-3.00	-	Montant alloué à la formation et au perfectionnement .....	147
Article 8-4.00	-	Développement des compétences .....	148

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

Article 9-1.00	-	Procédure de règlement des griefs.....	151
Article 9-2.00	-	Procédure d'arbitrage.....	152
Article 9-3.00	-	Arbitrage d'interprétation .....	159
Article 9-4.00	-	Médiation arbitrale.....	159
Article 9-5.00	-	Arbitrage accéléré .....	160
Article 9-6.00	-	Mise à jour des griefs antérieurs à la présente convention collective.....	161
Article 9-7.00	-	Griefs de classification .....	162
Article 9-8.00	-	Comité de prévention des litiges et règlement des griefs.....	165

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Article 10-1.00	-	Travail à forfait .....	167
Article 10-2.00	-	Modifications des conditions de travail .....	167
Article 10-3.00	-	Publication .....	168
Article 10-4.00	-	Non-discrimination.....	168
Article 10-5.00	-	Argent à récupérer .....	169
Article 10-6.00	-	Accès à l'égalité en emploi .....	169
Article 10-7.00	-	Violence au travail, harcèlement psychologique et sexuel.....	169
Article 10-8.00	-	Violences à caractère sexuel.....	171
Article 10-9.00	-	Changement technologique.....	171
Article 10-10.00	-	Affichages et transmission des avis écrits .....	172
Article 10-11.00	-	Annexes .....	172
Article 10-12.00	-	Durée de la convention collective .....	173

## **ANNEXES**

Annexe « A »	Frais de déménagement.....	174
Annexe « B »	Échelles de traitement .....	178
Annexe « C »	Taux de traitement.....	194
Annexe « D »	Programme d'horaire flexible .....	198
Annexe « E »	Création de postes à temps partiel sur une base annuelle.....	200



---

Annexe « F »	Lettre d'entente concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.22 et 7-13.23).....	201
Annexe « G »	Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège ou établissement aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi.....	204
Annexe « H »	Plan de classification .....	208
Annexe « I »	Tableau de répartition des sommes consenties au projet pilote de santé globale.....	209
Annexe « J »	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	211
Annexe « K »	Droits parentaux .....	212
Annexe « L »	Cotisation à un ordre professionnel .....	213
Annexe « M »	Structure salariale Taux et échelles de traitement .....	214
Annexe « N »	Tableau de répartition du budget réseau pour le plan de développement des compétences .....	222
Annexe « O »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux accompagnatrices et accompagnateurs d'étudiantes et d'étudiants handicapés .....	225
Annexe « P »	Programme d'aménagement du temps de travail.....	229
Annexe « Q »	Lettre d'entente relative aux techniciennes et techniciens brevetés de l'entretien aéronautique du Collège de Chicoutimi.....	231
Annexe « R »	Annexe relative au projet pilote de médiation arbitrale.....	232
Annexe « S »	Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certaines certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés	238
Annexe « T »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux.....	243
Annexe « U »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.....	244
Annexe « V »	Lettre d'intention relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP.....	245

---

## **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 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.

#### **1-1.03 Collège**

Le Collège d'enseignement général et professionnel créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29) ayant son siège social à \_\_\_\_\_.

Par Collège, on entend également :

- Le Centre d'informatique des collèges d'enseignement général et professionnel du Saguenay-Lac-Saint-Jean, institué au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29).

#### **1-1.04 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

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

#### **1-1.05 Expérience pertinente**

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

#### **1-1.06 Fonction**

Les tâches principales et habituelles constituant le travail de la personne salariée.

#### **1-1.07 Gouvernement**

Le Gouvernement du Québec.

**1-1.08 Grief**

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

**1-1.09 Jours ouvrables**

Pour chacune des personnes salariées prise individuellement : les jours de la semaine de travail tels qu'ils sont définis à l'article 7-2.00. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 7-8.00.

**1-1.10 Ministère**

Le ministère de l'Enseignement supérieur.

**1-1.11 Mutation**

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

**1-1.12 Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

**1-1.13 Partie patronale nationale**

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

**1-1.14 Partie syndicale nationale**

La partie syndicale négociante telle qu'elle est définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**1-1.15 Personne salariée**

Toute personne couverte par l'unité de négociation.

**1-1.16 Personne salariée à temps complet**

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

**1-1.17 Personne salariée à temps partiel**

- a) Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- b) Personne salariée, visée à l'annexe « E », dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle est égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

Si la personne salariée à temps partiel travaille exceptionnellement un nombre d'heures correspondant à un pourcentage supérieur à celui prévu aux paragraphes précédents, cette personne conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel.

**1-1.18 Personne salariée occasionnelle**

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

À moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat, si la fonction générée par un surcroît de travail ou un événement imprévu excède une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou son équivalent en heures travaillées, six cent trente (630) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « B » ou six cent quatre-vingt-dix-sept heures et cinquante centièmes (697,5) pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C », par année contractuelle, la personne salariée occasionnelle est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la quatre-vingt-onzième (91<sup>e</sup>) journée.

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

**1-1.19 Personne salariée régulière**

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

**1-1.20 Personne salariée en période d'essai**

Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui n'a pas complété sa période d'essai conformément à la clause 5-1.07.

**1-1.21 Personne salariée remplaçante**

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

**1-1.22 Plan de classification**

Document émanant de la partie patronale nationale, soit le « Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel » (Édition 2012 et tous les amendements ultérieurs) tel qu'il figure à l'annexe « H ».

**1-1.23 Projet spécifique**

- a) Ensemble d'activités non répétitives et à durée déterminée réalisées pour répondre à un besoin provisoire;

ou

- b) Ensemble d'activités non répétitives et à durée déterminée réalisées pour permettre au collège d'explorer une opportunité de développement;

ou

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

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties :

- Un projet spécifique visé par l'alinéa a) est d'une durée maximale d'un (1) an et peut être renouvelé d'année en année après entente en CRT, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) ans;
- Un projet spécifique visé par les alinéas b) et c) est d'une durée maximale d'un (1) an et peut être renouvelé d'année en année après consultation en CRT, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) ans.

Pour les projets spécifiques visés par les alinéas a), b) et c), si le Collège décide de maintenir le projet au-delà de la troisième (3<sup>e</sup>) année ou de la période convenue entre les parties, il doit alors se conformer aux procédures prévues à la clause 5-2.01.

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

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

#### **1-1.25 Rétrogradation**

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

#### **1-1.26 Secteur de l'Éducation**

Les centres de services scolaires, les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

#### **1-1.27 Syndicat**

L'association représentant le personnel de soutien du Collège telle qu'elle est définie par l'unité de négociation.

#### **1-1.28 Traitement**

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

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

Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

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

---

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

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

#### **2-1.01**

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

#### **2-1.02**

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

### **Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales**

#### **2-2.01**

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

#### **2-2.02**

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

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

Aux fins de l'application de la présente clause, deux (2) personnes salariées, membres de l'exécutif du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN), sont libérées sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, et ce, pour la durée de la rencontre nationale. Ces deux (2) personnes salariées obtiennent une telle libération après en avoir avisé le service des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant la date prévue pour la rencontre.

#### **2-2.03**

Dans les cent soixante (160) jours suivants la signature de la convention collective, les parties nationales mettent sur pied un projet pilote visant à former un comité national de travail qui a pour mandat :

- De procéder à des travaux ayant pour objectif la réduction du nombre de griefs soumis au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation (Greffe);
- De se doter d'outils afin de suivre l'avancement des travaux et d'en mesurer les résultats, notamment en produisant périodiquement une liste des griefs réglés par collègue;
- D'évaluer l'opportunité de revoir les mécanismes de règlement des litiges prévus à la convention collective, d'en introduire de nouveaux et d'émettre des recommandations conjointes à cet égard ou à défaut, à leur partie respective.

Le projet pilote sera en vigueur à compter de la signature de la convention collective jusqu'au 31 mars 2028.

Les personnes représentantes des parties nationales procèdent à l'examen des griefs inscrits au Greffe par collègue, accompagnent leurs parties locales respectives qui le souhaitent dans une démarche de règlement des griefs et leur recommandent tout règlement qu'elles jugent acceptable quant à ces griefs.

Les parties nationales s'engagent à faire preuve de diligence et à mettre leurs efforts à contribution afin de favoriser le règlement des litiges.

Pour la réalisation de leur mandat, les parties nationales établissent les règles de procédure qu'elles jugent utiles au bon fonctionnement de leurs travaux. De plus, lors de la première rencontre, elles déterminent le calendrier des rencontres subséquentes. Toutefois, selon l'avancée des travaux, les parties pourront réviser ce calendrier.

Aux fins de réalisation du mandat prévu à la présente clause, la partie syndicale nationale bénéficie de la libération de trois (3) personnes salariées, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Le nombre de jours de libération ainsi accordé est d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables ou l'équivalent en heures par année, pour des périodes allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, et ce jusqu'au 31 mars 2028. Cette banque unique peut être utilisée par la partie syndicale nationale afin d'obtenir la libération de personnes salariées sur le plan local ou national, à l'exclusion des personnes salariées libérées à temps plein. Une demande écrite doit parvenir au service des ressources humaines du Collège concerné ainsi qu'au CPNC au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que le ou les griefs visés, la nature et la durée de l'activité. Dans le cas d'une personne libérée sur le plan national, la demande doit également préciser l'endroit de l'activité.

Le comité est composé de deux (2) personnes représentantes du CPNC et deux (2) personnes représentantes syndicales de la FEESP-CSN. Il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une conseillère ou un conseiller extérieur lors des rencontres du comité.

Au plus tard douze (12) mois avant la fin du projet-pilote, soit le 31 mars 2027, les membres du comité s'engagent à produire un bilan aux parties nationales, conjointement ou non, pour évaluer les résultats et tirer des conclusions concernant la pertinence de



reconduire ce projet. Les rencontres du comité cessent au plus tard six (6) mois avant la fin du projet-pilote, soit le 30 septembre 2027.

Les sommes disponibles pour ce projet-pilote sont de 30 000 \$ pour chacune des années et ce à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, notamment afin de couvrir le nombre maximal de jours de libération. La somme pour l'année 2023-2024 est à la disposition du comité qui peut décider d'engager des dépenses en lien avec les objectifs du comité.

Si ce projet n'est pas reconduit, la somme allouée annuellement est réaffectée dans la prochaine convention collective.

#### **2-2.04**

Les parties nationales reconduisent le projet pilote portant sur la Santé globale mis sur pied dans le cadre de la convention collective 2020-2023. Le projet pilote sera reconduit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 jusqu'au 31 mars 2028.

Les sommes disponibles pour ce projet sont de 159 900\$ annuellement pour les périodes allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 jusqu'à la fin du projet le 31 mars 2028. Les sommes inutilisées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 devront être réparties également dans les années subséquentes couvertes par la durée du projet pilote.

La répartition de la somme annuelle de 159 900\$ est celle prévue à l'annexe « I ».

Dans le cadre du projet-pilote sur la santé globale, les parties locales mettent en place :

- Une ou des activités de formation visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail de même que promouvoir de saines habitudes de vie;
- Des mesures d'accompagnement favorisant le retour et le maintien au travail des personnes salariées à la suite d'une invalidité, et ce, dans le respect de la condition de la personne salariée;
- L'utilisation d'une ou des ressources permettant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail, notamment mais non limitativement via un diagnostic, des recommandations, un plan d'action concret ainsi que de l'accompagnement.

Les parties locales s'entendent sur le choix de l'un ou plusieurs des éléments énumérés ci-haut.

Les parties nationales encouragent les parties locales à utiliser l'entièreté des sommes qui leur sont allouées d'ici le 31 mars 2028, lesdites sommes étant non récurrentes.

Les parties locales mettent en place un comité paritaire de santé et mieux-être au travail pour la mise en place et l'application du projet-pilote au niveau local.

Au plus tard douze (12) mois avant la fin du projet-pilote, soit le 31 mars 2027, sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement, les parties locales

produisent, pour les parties nationales, un bilan non-nominatif, conjoint ou non, des activités et sommes dépensées en émettant des recommandations à cet égard.

### **2-2.05**

Les parties nationales conviennent de reconduire le projet pilote de médiation arbitrale à compter de la signature de la convention collective jusqu'au 31 mars 2028 afin de régler les griefs dans les meilleurs délais et le plus efficacement possible. Toutefois, sont exclus de la médiation arbitrale les griefs de classification.

Au plus tard douze (12) mois avant la fin du projet pilote, soit le 31 mars 2027, les parties nationales s'engagent à produire un bilan pour évaluer les résultats et tirer des conclusions concernant la pertinence de reconduire ce projet, à moins qu'elles en conviennent autrement.

Les sommes disponibles pour ce projet pilote sont de 315 000\$ annuellement, pour des périodes allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, et ce à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028, afin de payer les honoraires et déboursés des médiatrices-arbitres et médiateurs-arbitres. À titre indicatif, ce montant représente environ soixante-trois (63) jours de médiation arbitrale par année.

Si ce projet n'est pas reconduit, la somme allouée annuellement est réaffectée dans la prochaine convention collective.

L'annexe « R » remplace l'article 9-4.00 de la convention collective pour la durée du projet pilote.

## **Article 2-3.00 - Champ d'application**

### **2-3.01**

La convention collective s'applique au personnel de soutien du Collège, salarié au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), couvert par l'unité de négociation.

### **2-3.02**

La personne salariée à temps partiel voit les droits et avantages que lui accorde la convention collective calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.

### **2-3.03**

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

- Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage en cas de congédiement durant ladite période d'essai (articles 9-1.00 et 9-2.00).

**2-3.04**

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

- 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01, 5-1.09 et 5-1.10;
- 5-2.00 - Mouvement de personnel, à l'exception du paragraphe 6 de la clause 5-2.05;
- 5-3.00 - Ancienneté;
- 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire;
- 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement;
- 5-6.00 - Sécurité d'emploi;
- 5-7.00 - Bureau de placement;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 5-10.00 - Échange intercollèges;
- 5-11.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel;
- 7-5.00 - Quanta de vacances;
- 7-6.00 - Vacances;
- 7-11.00 - Congés sans traitement;
- 7-12.00 - Congés pour une charge publique;
- 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement;
- 7-17.00 - Caisse d'économie;
- 7-20.00 - Personne salariée handicapée;
- 7-21.00 - Congés pour activités professionnelles et aide internationale;
- 8-1.00 - Dispositions générales;
- 8-2.00 - Formation et perfectionnement;
- 8-4.00 - Développement des compétences;
- 10-1.00 - Travail à forfait;
- 10-9.00 - Changement technologique.

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) derniers mois bénéficie de l'article 8-4.00.

La personne salariée occasionnelle ou remplaçante qui a moins de trois (3) mois de service continu, a également droit à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné aux fins de vacances payées.

La personne salariée occasionnelle ou remplaçante dont la période de service continu est de trois (3) mois à moins de six (6) mois bénéficie de deux (2) des six (6) jours prévus à la clause 7-14.39 b) aux fins de jours de congé de maladie non monnayables et a également droit à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné aux fins de vacances payées.

À compter de six (6) mois et plus de service continu, la personne salariée bénéficie des articles 7-5.00, 7-6.00, 7-14.00, 8-1.00 et 8-2.00 de la convention collective.

De plus, une telle personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage, bénéficie des clauses 5-1.04 et 5-1.06 ainsi que de l'ordre de priorité prévu au paragraphe 3 de la clause 5-1.11, au paragraphe 3 de la clause 5-1.12 et au paragraphe 10 de la clause 5-2.03. Cependant, le Collège peut mettre fin aux avantages prévus au présent alinéa en donnant à la personne salariée les motifs par écrit.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une durée différente relativement à la période de référence de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-1.11, 5-1.12 et au paragraphe 10 de la clause 5-2.03.

---

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

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

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective, et ce, comme condition d'embauche. Le Collège s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat, dont copie doit être retournée au Syndicat. Lorsque le formulaire est en format électronique, le Collège transmet le lien vers le formulaire par courrier électronique à la personne salariée avec copie au Syndicat.

#### **3-1.03**

Le Collège n'est pas tenu, indépendamment des clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat refuse de l'accepter ou l'élimine 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 et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou d'augmentation à effet rétroactif de chaque personne salariée assujettie à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

#### **3-2.02**

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

#### **3-2.03**

Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à la clause 3-2.01 sur chaque versement de la paie. Il fera parvenir au Syndicat, entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

Cet état détaillé comprend les nom et prénom de la personne salariée, son statut, son numéro matricule le cas échéant, le traitement régulier, le montant sur lequel la déduction est prélevée s'il est distinct, ainsi que le montant des déductions individuelles. Le montant indiqué à titre de traitement régulier exclut les heures supplémentaires et les primes.

### **3-2.04**

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

### **3-2.05**

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

## **Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales**

### **3-3.01**

Le Collège reconnaît à deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la convention collective. La ou le supérieur immédiat de chaque personne représentante syndicale ou le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où la personne représentante syndicale peut être rejointe.

Dans le cadre des articles 3-3.00 et 3-4.00, les deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, ainsi que la personne déléguée syndicale peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues aux clauses 3-3.03 et 3-4.01. Cependant, la ou le supérieur immédiat doit en être avisé à l'avance, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable.

### **3-3.02**

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

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

Le Syndicat peut nommer une telle personne déléguée et sa ou son substitut pour chaque campus.

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

**3-3.03**

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

- a) tout membre de l'exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les personnes représentantes du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'exécutif du Syndicat;
- b) une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief ou de l'enquête en vue de la discussion du grief avec le Collège dans le cadre de l'article 9-8.00.

Elle doit au préalable en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe et de son absence autorisée;

- c) tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines, pour participer à toute réunion selon la convention collective;
- d) pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat lors d'une rencontre avec une personne représentante du Collège;
- e) toute personne salariée assignée (par subpœna ou à la demande du Tribunal) comme témoin devant un tribunal saisi du règlement d'un litige découlant de l'application de la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre;
- f) toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et, soit la personne déléguée syndicale ou soit une officière ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service des ressources humaines afin de participer aux séances d'arbitrage;
- g) à défaut d'entente antérieure plus avantageuse, le Collège convient de libérer, au moment convenu avec le Syndicat pendant les heures de travail mais en dehors des périodes de cours, les personnes salariées pour assister aux assemblées générales du Syndicat, et ce, pour une durée totale allant jusqu'à quatre (4) heures par année contractuelle réparties en deux (2) à six (6) libérations. La libération pour assister à une assemblée générale ne peut être d'une durée inférieure à trente (30) minutes ni supérieure à deux (2) heures.

**3-3.04**

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

**3-3.05**

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

- a) dans le cas de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);
- b) dans le cas de la personne salariée remplaçante de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %).

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

**3-3.06**

À défaut d'entente antérieure plus avantageuse, le Syndicat bénéficie, pour les membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de vingt-deux (22) jours ouvrables par année contractuelle pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. Ces libérations sont prises après entente avec le Collège.

**Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national****3-4.01**

Le Collège autorise un maximum de trois (3) personnes déléguées officielles du Syndicat à s'absenter de leur travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister au Congrès ou au Conseil de la CSN, au Congrès ou au Conseil de la FEESP, au Congrès du Conseil central (ou régional) ou aux réunions du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN).

Une demande écrite doit parvenir au service des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

**3-4.02**

Toute personne salariée nommée pour exercer un travail permanent au sein de la CSN ou de l'un de ses organismes a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours à l'avance, à une libération à temps plein ou à temps partiel avec remboursement du traitement par le Syndicat.

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



**3-4.03**

- a) Toute personne salariée élue à un poste de membre de l'exécutif de la CSN ou l'un de ses organismes a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours à l'avance, à une libération à temps plein ou à temps partiel avec remboursement du traitement par le Syndicat pour la durée de ce mandat électif.

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

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

- b) Toute personne salariée élue à un poste au sein de la FEESP a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines au moins dix (10) jours à l'avance, à une libération occasionnelle avec remboursement du traitement par le Syndicat pour la durée de ce mandat électif.

**3-4.04**

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

**3-4.05**

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

- a) dans le cas de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);
- b) dans le cas de la personne salariée remplaçante de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %).

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

**Article 3-5.00 - Réunion et affichage****3-5.01**

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

**3-5.02**

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat.

**3-5.03**

Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres aux tableaux verrouillés, fournis par le Collège. L'emplacement des tableaux d'affichage sera déterminé par les parties. Ces tableaux d'affichage peuvent être utilisés par les autres syndicats.

**3-5.04**

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

---

## **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

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

#### **4-1.01**

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) la liste des personnes salariées une fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. À défaut d'entente, cette liste est transmise au plus tard le 30 novembre de chaque année.

Cette liste doit indiquer :

- les nom et prénom;
  - la date de naissance;
  - le sexe;
  - l'adresse;
  - la date d'entrée en service;
  - la classe d'emploi, l'échelon;
  - le traitement;
  - le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel;
  - le service auquel est rattachée la personne salariée;
  - le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas;
- b) la liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-3.01;
- c) un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, à un congé de paternité ou d'adoption d'une durée de plus de cinq (5) jours, à une mise à la retraite ou à toute forme de cessation d'emploi;
- d) la liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du conseil d'administration et du comité exécutif;
- e) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel de soutien du Collège;
- f) les avis prévus à l'article 5-8.00;
- g) toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés à a) et d);
- h) à l'engagement de toute nouvelle personne salariée, l'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a) ainsi que copie de la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience). La nouvelle personne salariée reçoit également copie des renseignements énumérés au paragraphe a);

- i) l'information relative à une entente de stage soit :
- les nom et prénom de la personne stagiaire;
  - le contenu du travail à effectuer;
  - la durée du stage;
  - les nom et prénom de la personne qui supervise les activités de stage;
- j) au début de chaque session, la liste du temps travaillé ou payé des personnes salariées ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant. Cette liste est établie en date du 30 juin ou du 31 décembre selon le cas.

#### **4-1.02**

Le Collège s'engage à fournir à la personne salariée, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> février, un avis écrit contenant l'état de sa banque de jours de congé de maladie au 30 juin et au 31 décembre respectivement ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle en a faite. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

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

#### **4-2.01**

Le CRT est un comité paritaire et permanent regroupant les parties.

Le rôle de ce comité est de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

#### **4-2.02**

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

Le cas échéant, lors de la discussion d'un grief, il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une conseillère ou un conseiller extérieur.

#### **4-2.03**

Le CRT est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

#### **4-2.04**

Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

Un avis écrit incluant l'ordre du jour comportant tout point que le Collège ou le Syndicat veut y inscrire doit être transmis au Collège et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion.

L'ordre du jour doit être affiché à l'intention de l'ensemble des personnes salariées.

La documentation que l'une des parties possède et juge pertinente doit être transmise à l'autre partie au plus tard lors de l'expédition de l'avis de l'ordre du jour.

#### **4-2.05**

À défaut par le Collège d'envoyer au moins deux (2) personnes représentantes à la réunion, il ne peut procéder sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) personnes représentantes à la réunion, cette réunion est automatiquement reportée au troisième (3<sup>e</sup>) jour ouvrable du moment (date et heure) prévu à l'avis de convocation original.

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) personnes représentantes dans ce dernier cas, le Collège peut procéder sur toute question qui était inscrite à l'ordre du jour.

#### **4-2.06**

Dans le cas où les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège peut procéder après avoir transmis sa décision au Syndicat à moins que les parties au CRT ne s'entendent pour un ajournement à une date dont elles conviennent, lequel ajournement ne peut être refusé si le Collège ne s'est pas conformé à la clause 4-2.04.

#### **4-2.07**

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

#### **4-2.08**

La personne salariée dont le cas est discuté au CRT en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le CRT.

À moins qu'il ne s'agisse d'un grief, la présente clause ne s'applique pas dans les cas de réduction de personnel et de mise à pied pour surplus de personnel.

#### **4-2.09**

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

Cependant, dans le cas où les parties s'entendent pour y convenir d'arrangements locaux prévus à la convention collective ou à l'annexe B de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), l'alinéa précédent ne s'applique pas.

#### **4-2.10**

Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

**4-2.11**

Une entente conclue au CRT lie les parties et la personne salariée concernée. Une telle entente est consignée par écrit.

Advenant un règlement de grief, la personne salariée visée par une telle entente ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'arbitrage.

**4-2.12**

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

- a) la mise en œuvre d'un projet spécifique en précisant :
  - la nature du projet;
  - la durée prévue du projet;
  - les effectifs prévus;
  - la ou les périodes prévues durant lesquelles les effectifs seront requis;
  - la ou les sources de financement;
- b) le renouvellement d'un projet spécifique prévu à la clause 1-1.23 b) et c);
- c) le plan d'effectifs prévu à la clause 5-4.01;
- d) une mise à pied temporaire prévue à la clause 5-9.03;
- e) un échange intercollèges prévu à la clause 5-10.02 et, le cas échéant, à la clause 5-10.05;
- f) un changement d'horaires de travail sous réserve de la clause 7-2.03;
- g) la répartition des jours fériés sous réserve de la clause 7-8.01;
- h) l'attribution des congés sans traitement prévus à la clause 7-11.01, s'ils sont d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- i) le grief référé par l'une des parties, le cas échéant, selon l'article 9-8.00;
- j) la mise en place de changements technologiques prévue aux clauses 10-9.03 et 10-9.05;
- k) le refus d'une demande concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe « F »;
- l) l'assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel tel que prévu à l'article 5-11.00;
- m) la mutation d'une personne salariée;

- n) l'octroi d'un contrat à forfait selon la clause 10-1.02;
- o) la décision de ne pas combler un poste vacant en vertu de la clause 5-1.02 a);
- p) l'application de la priorité d'emploi prévue au paragraphe 9. de la clause 5-2.03;
- q) la mise en place ou toutes modifications d'une politique ou d'un programme visant le télétravail.

---

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

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

#### **5-1.01**

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

#### **5-1.02**

- a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent s'il doit le combler.

Dans le cas où le Collège, après consultation du CRT, décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le quarante-sixième (46<sup>e</sup>) jour de la vacance.

- b) Le Collège peut, après entente avec le Syndicat, créer un nouveau poste comportant des tâches d'une même classe d'emploi dans plus d'un service.
- c) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par mutation tel qu'il est prévu à la clause 5-2.01 ou par affichage. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage de ses divers établissements durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le Collège transmet également au Syndicat, dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour de l'affichage, la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant cette date.
- d) Le Collège s'engage à :
- i) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants et affichés selon le paragraphe c) et qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue aux paragraphes 1 et 2. des clauses 5-2.03 et 5-2.05;
  - ii) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à la personne salariée référée par le Bureau de placement;
  - iii) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.



**5-1.03**

L'avis affiché doit indiquer :

- le titre de la classe d'emploi;
- la description de la fonction;
- le service auquel le poste est rattaché;
- le lieu de travail;
- l'horaire de travail;
- le nombre minimum d'heures de travail dans le cas d'un poste à temps partiel;
- les nom et prénom de la ou du supérieur immédiat;
- les nom et prénom de la ou du prédécesseur à moins qu'il ne s'agisse d'un poste nouvellement créé;
- l'échelle de traitement;
- les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège telles qu'elles sont indiquées à la clause 5-2.02;
- les nom et prénom de la ou du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début d'affichage;
- la durée prévue du remplacement ou de l'engagement sur le projet spécifique s'il y a lieu;
- la date limite des mises en candidature telle qu'elle est prévue à la clause 5-1.04;
- le cas échéant s'il s'agit d'un poste découlant d'un projet spécifique selon la clause 5-2.04.

De plus, le Collège doit faire connaître son intention de faire passer des tests aux candidates et aux candidats en indiquant le genre de tests sur l'avis affiché.

La personne salariée n'a pas à subir de tests relativement à sa connaissance d'un logiciel qu'elle utilise déjà et qui est identique ou de même nature ou d'une version différente de celui exigé par le Collège. Si nécessaire, le Collège offre le perfectionnement approprié pendant les heures de travail à la personne salariée qui obtient le poste. La personne salariée doit toutefois acquérir les connaissances requises dans un délai raisonnable, à défaut de quoi, elle est réintégrée dans son ancien poste.

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

**5-1.04**

Toute personne salariée régulière ainsi que toute personne salariée visée au sixième (6<sup>e</sup>) alinéa de la clause 2-3.04 peut soumettre sa candidature, par écrit, au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu au paragraphe c) de la clause 5-1.02.

**5-1.05**

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

Le cas échéant, le Collège doit remettre à tous les membres du jury de sélection la liste des personnes salariées qui ont soumis leur candidature selon les dispositions de la clause 5-1.04.

**5-1.06**

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

**5-1.07**

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

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

Malgré ce qui précède, la période d'essai est réduite au tiers dans le cas où la personne salariée occasionnelle ou remplaçante obtient, en vertu des clauses 5-2.03 et 5-2.05, un poste dont la classe d'emploi correspond à celle qu'elle a occupée pendant au moins quatre (4) mois consécutifs, soit l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés, au cours des douze (12) mois précédant le début de l'affichage.

De même, lorsqu'une personne salariée remplaçante obtient le poste pour lequel elle a été engagée à titre de personne salariée remplaçante, les jours travaillés ou payés dans ce poste sont comptabilisés aux fins de la période d'essai jusqu'à un maximum de quarante (40) jours travaillés ou payés pour la personne salariée à temps complet ou un maximum de soixante (60) jours travaillés ou payés pour la personne salariée à temps partiel.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, la période d'essai débute :

- pour la personne salariée occasionnelle ou remplaçante à l'emploi du Collège, dès son entrée en fonction dans le poste ou au plus tard le quarante-sixième (46<sup>e</sup>) jour du début de l'affichage;
- pour la nouvelle personne salariée à temps complet ou à temps partiel, dès son entrée en fonction dans le poste.

**5-1.08**

Les parties peuvent convenir de prolonger la période d'essai prévue à la clause 5-1.07 pour une durée n'excédant pas trente (30) jours s'il s'agit d'une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « B ».

**5-1.09**

À l'engagement, le Collège fournit à la personne salariée les informations pour consulter la version électronique de la convention collective. De même, la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

**5-1.10**

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

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

**5-1.11 Remplacement d'une durée prévisible de 15 semaines et plus**

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus, il procède, sous réserve de la clause 5-6.04, par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause à l'exception des personnes salariées occupant un remplacement de quinze (15) semaines et plus ou un projet spécifique et des personnes salariées en période d'essai.

Par la suite, si le Collège décide de combler le poste devenu vacant par l'application de l'alinéa précédent, sous réserve de la clause 5-6.04, il procède soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.07 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste;
- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1, 2. et 3. de la présente clause à l'exception des personnes salariées occupant un remplacement de quinze (15) semaines et plus ou un projet spécifique et des personnes salariées en période d'essai.

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Parmi les candidates ou les candidats, le Collège choisit la personne qui répond aux qualifications et conditions du poste et ayant le plus d'ancienneté ou le cas échéant, le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au début de l'affichage à l'exception du temps travaillé ou payé précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an et selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel du Collège qui a posé sa candidature;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé le Collège choisit celle dont la date d'embauche est la plus ancienne (premier jour de travail pour le compte du Collège).

Dans la mesure où le Collège ne peut combler le remplacement en vertu de l'ordre de priorité 1., 2. et 3. de la présente clause, il peut procéder par assignation provisoire d'une personne en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de mécanismes différents aux fins d'application de la présente clause.

#### **5-1.12 Comblement d'un projet spécifique**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique, il procède, sous réserve de la clause 5-6.04, par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause.

Par la suite, si le Collège décide de combler le poste devenu vacant par l'application de l'alinéa précédent, sous réserve de la clause 5-6.04, il procède soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.05 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste;
- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause à l'exception des personnes salariées occupant un remplacement de quinze (15) semaines et plus ou un projet spécifique et des personnes salariées en période d'essai.

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Parmi les candidates ou les candidats, le Collège choisit la personne qui répond aux qualifications et conditions du poste et ayant le plus d'ancienneté ou le cas échéant, le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au début de l'affichage à l'exception du temps travaillé ou payé précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an et selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel du Collège qui a posé sa candidature;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé le Collège choisit celle dont la date d'embauche est la plus ancienne (premier jour de travail pour le compte du Collège).

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de mécanismes différents aux fins d'application de la présente clause.

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

#### **5-2.01**

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

Si le Collège procède par mutation, il doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT. Une telle mutation nécessite l'accord de la personne salariée et du Syndicat et est limitée à la classe d'emploi de la personne salariée.

De plus, à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat :

- une personne salariée ne peut être mutée plus d'une (1) fois par année;
- une personne salariée à temps partiel ne peut être mutée sur un poste à temps complet;
- une personne salariée ne peut être mutée dans un autre établissement du Collège qui est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

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

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modalités différentes pour la mutation.

### 5-2.02

Dans le cas où il procède par affichage, le Collège choisit parmi les candidates ou candidats celle ou celui qui possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification et qui répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné.

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

Le Collège ne peut faire subir à la personne salariée des tests de même nature plus d'une fois dans la dernière année à moins que celle-ci y consente ou qu'elle ait échoué à ces tests.

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

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

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

### 5-2.03

Dans le cas où le Collège procède par affichage, il doit, sous réserve des clauses 5-4.06, 5-4.07, 5-4.10, 5-4.11, 5-6.05 et 7-20.04, respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination. Lorsque plus d'une personne salariée bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou le cas échéant, ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au début de l'affichage à l'exception du temps travaillé ou payé précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an.

1. La personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste dans le cas où il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02, dans le cas d'une promotion. Toutefois, la personne salariée à temps partiel visée par ce paragraphe doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée à temps

- complet visée au paragraphe 2 s'il s'agit d'une promotion sur un poste à temps complet.
2. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
  3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.
  4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et qui a posé sa candidature.
  5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
  6. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
  7. La candidate ou le candidat, personne salariée d'un Collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
  8. La candidate ou le candidat, personne salariée d'un Collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
  9. Conditionnellement à une entente entre les parties au CRT, la candidate ou le candidat d'un Collège d'une autre zone, référé par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.11, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
  10. La candidate ou le candidat, ayant occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit celle ou celui dont la date d'embauche est la plus ancienne (premier jour de travail pour le compte du Collège).

11. La candidate ou le candidat, référé par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.11, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
12. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux exigences normales du poste à combler.
13. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège peut engager, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
14. La personne en assignation provisoire en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.
15. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, si elle ou il a posé sa candidature et si elle ou il répond aux exigences normales du poste.
16. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège peut engager même si elle ou il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02, mais pourvu qu'elle ou qu'il soit plus qualifié que la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

#### **5-2.04 Projet spécifique devenant un poste**

À l'exclusion des projets spécifiques affichés avant la date de l'entrée en vigueur de la convention collective<sup>1</sup> et des projets spécifiques visés à l'alinéa a) de la clause 1-1.23, lorsque le Collège décide de créer un nouveau poste qui reprend les attributions et les mêmes caractéristiques d'un projet spécifique, il procède par affichage en respectant l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.05. On entend par caractéristiques d'un projet spécifique notamment la classe d'emploi, l'horaire de travail, le nombre d'heures de travail et la nature du travail.

#### **5-2.05**

Lorsque le Collège affiche un poste découlant d'un projet spécifique selon les dispositions de la clause 5-2.04, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou, dans les cas visés au paragraphe 6 de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 :

1. La personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste dans le cas où il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation,

---

<sup>1</sup> Lorsque le Collège affiche un poste qui découle d'un projet spécifique ayant été affiché avant la signature de la convention collective 2023-2028, il doit respecter l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03.



ou si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02, dans le cas d'une promotion.

2. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant acquis la sécurité d'emploi qui, à la suite d'un affichage prévu à la clause 5-1.12, a occupé le projet spécifique pendant au moins 90 jours travaillés.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.
4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège qui, à la suite d'un affichage prévu à la clause 5-1.12, a occupé le projet spécifique pendant au moins 90 jours travaillés.
6. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.04 qui, à la suite d'un affichage prévu à la clause 5-1.12, a occupé le projet spécifique pendant au moins 90 jours travaillés.

À défaut de pouvoir combler le poste selon l'ordre de priorité ci-dessus, le Collège applique l'ordre de priorité prévue à la clause 5-2.03 et à défaut, se réfère aux dispositions de la clause 5-2.01.

#### **5-2.06 Période d'essai de la personne salariée régulière**

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

En tout temps pendant une période de cinquante (50) jours de travail qui suit toute promotion, si le Collège, après avoir offert le suivi et le temps de familiarisation nécessaire à la personne salariée régulière, détermine qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, il en avise la personne salariée et le Syndicat et réintègre la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe au Collège. La décision de combler ou d'abolir le poste laissé vacant à la suite de la nomination de la personne salariée promue doit être prise avant la fin de la présente période.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque la personne salariée régulière a travaillé pendant cinquante (50) jours et plus au cours des dix-huit (18) derniers mois dans le poste ou le projet spécifique dont découle le poste sur lequel elle est promue. Est considérée avoir travaillé dans le poste ou le projet spécifique dont découle le poste sur lequel elle est

promue, la personne salariée ayant été promue sur un poste d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « C » si elle a travaillé dans la même fonction.

La personne salariée qui réintègre ou qui est réintégrée dans son ancien poste par l'application de la présente clause reprend son traitement antérieur et tout mouvement de personnel découlant de cette promotion est annulé.

Lorsque le Collège décide de combler le poste laissé vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée, il n'est pas tenu de muter ou d'afficher avant l'expiration de la période de vingt (20) jours de travail ou, le cas échéant, de cinquante (50) jours de travail. Un tel poste peut alors être occupé soit par une personne salariée remplaçante, soit par affectation temporaire.

#### **5-2.07**

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée régulière de son choix qui accepte une telle affectation. Si aucune personne salariée régulière n'accepte, le Collège peut désigner la personne salariée régulière qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.

Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant le début d'une affectation temporaire, le Collège transmet au Syndicat un avis indiquant le nom de la personne salariée régulière affectée temporairement et la date du début de cette affectation.

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

Sauf dans le cas d'un remplacement ou d'un projet spécifique, une telle affectation temporaire ne doit pas dépasser quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

#### **5-2.08**

Lorsqu'une personne salariée régulière est affectée temporairement (totalement ou partiellement), à la demande du Collège, à une fonction normalement exécutée par une personne salariée régulière d'une classe d'emploi moins rémunérée, elle reçoit pour la durée de ce travail son traitement régulier.

#### **5-2.09**

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

#### **5-2.10**

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 5-3.00 - Ancienneté**

### **5-3.01**

Entre le 1<sup>er</sup> septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste d'ancienneté établie au 30 juin précédent pour les personnes salariées couvertes par la convention collective.

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

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

### **5-3.02**

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

- a) l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés ou payés comme personnel de soutien au Collège, de toute personne salariée régulière régie par les présentes. L'ancienneté de toute personne salariée

régulière débute à compter de la date du premier jour de travail, à la suite de l'obtention d'un poste, pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement auxquelles le Collège succède ou a succédé.

Cependant, aux fins d'application de l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée devient régulière, les jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1979 et antérieurs à l'obtention de son poste deviennent de l'ancienneté à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an;

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

### 5-3.03

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- b) durant un congé d'études avec ou sans traitement;
- c) durant un congé pour activités syndicales prévu aux articles 3-3.00 et 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-9.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée;
- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause, et ce, d'une durée maximale de trente (30) jours par année contractuelle;
- i) pour chaque jour travaillé ou payé pendant la période où la personne mise à pied est inscrite sur les listes du Bureau de placement;
- j) durant une période de mise à pied temporaire, prévue à l'article 5-9.00;
- k) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;

- l) durant une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel à l'exception du personnel cadre;
- m) durant un congé pour activités professionnelles ou aide internationale;
- n) durant un congé prévu à la clause 7-13.28;
- o) durant sa participation au programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe « F »;
- p) durant les congés pour raisons familiales prévus aux clauses 7-10.08 et 7-10.09.

**5-3.04**

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

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) malgré la clause 5-3.05 b), durant une période de mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi, et ce, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste du Bureau de placement;
- c) durant un congé sans traitement d'une durée excédant trente (30) jours par année contractuelle mais à partir de la trente et unième (31<sup>e</sup>) journée;
- d) après les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité consécutive à une maladie ou à un accident.

**5-3.05**

L'ancienneté se perd :

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

**Article 5-4.00 - Plan d'effectifs, changements technologiques et abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire****5-4.01**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation son plan d'effectifs du personnel de soutien pour l'année contractuelle suivante et sa planification des changements technologiques tel que prévu à la clause 10-9.03. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet.

**5-4.02**

Le plan d'effectifs doit comprendre les éléments suivants :

- a) l'état des effectifs au 15 mai;
- b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emploi et par service. Les postes à temps partiel sur une base annuelle (annexe « E »), ainsi que le nombre d'heures prévues à ces postes, doivent être identifiés;
- c) la liste des postes à temps complet et à temps partiel que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun des postes, la classe d'emploi, le service, les nom et prénom de la ou du titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition;
- d) l'organigramme du Collège incluant les noms et prénoms du personnel de soutien (temps complet, temps partiel et temps partiel sur une base annuelle (TPBA));
- e) le bilan des heures effectuées par des personnes salariées occasionnelles par classe d'emploi et par service pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des heures effectuées par des personnes salariées occasionnelles, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> août;
- f) les postes à temps partiel sur une base annuelle que le Collège a l'intention de créer, conformément à l'annexe « E »;
- g) le bilan des heures effectuées en temps supplémentaire par classe d'emploi et par service pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des heures effectuées en temps supplémentaire, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> août;
- h) la liste des surcroûts de travail et des événements imprévus par classe d'emploi et par service pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des surcroûts de travail et des événements imprévus, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> août;

- i) La liste des projets spécifiques<sup>1</sup> en précisant, pour chacun des projets, le bilan des heures effectuées pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 mai de l'année en cours et si le projet est visé par l'alinéa a), b) ou c) de la clause 1-1.23. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des heures effectuées sur chacun des projets spécifiques, et ce, au plus tard, le 1<sup>er</sup> août.

#### 5-4.03

Les motifs utilisés par le Collège aux fins d'abolition de postes sont les suivants :

1. fusion régionale de service;
2. baisse significative de la clientèle;
3. restructuration de service;
4. modification des services à rendre à la clientèle;
5. changement technologique.

#### 5-4.04

La décision du Collège d'abolir un poste en invoquant les motifs prévus à la clause 5-4.03 ainsi que les motifs justifiant une telle abolition ne sont pas matière à grief.

#### 5-4.05

Lorsque le plan d'effectifs comporte une abolition de poste, le Collège en avise la personne salariée concernée et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition.

#### 5-4.06

La personne salariée à temps complet dont le poste est aboli est assujettie au processus de déplacement suivant :

1. la personne salariée dont le poste est aboli obtient un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplace la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi. Dans tous les cas, elle doit répondre aux exigences normales du poste;
2. à défaut pour la personne salariée de pouvoir obtenir un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplacer dans sa classe d'emploi, elle déplace la personne salariée à temps complet la moins ancienne d'une autre classe d'emploi pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. Elle doit répondre aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation; elle doit répondre aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion.

Si plus d'un poste est visé en application des paragraphes précédents, le Collège doit en aviser par écrit la personne salariée concernée en lui indiquant pour chacun des postes, les nom et prénom de la ou du titulaire s'il y a lieu, la classe d'emploi et le service. Par la même occasion, il invite la personne salariée à lui faire connaître son choix par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

---

<sup>1</sup> Exceptionnellement, pour le plan d'effectif couvrant l'année 2024-2025, le Collège peut transmettre les informations au plus tard le 30 septembre 2024.

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

Toutefois, en vertu de la présente clause :

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

Si la personne salariée ne peut déplacer une autre personne salariée ou ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité si elle bénéficie de la sécurité d'emploi ou mise à pied si elle bénéficie de la priorité d'emploi.

#### **5-4.07**

La personne salariée à temps partiel dont le poste est aboli est assujettie au processus de déplacement suivant :

1. la personne salariée dont le poste est aboli obtient un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplace la personne salariée de sa classe d'emploi la moins ancienne qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. À défaut, elle déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne qui est titulaire d'un poste de sa classe d'emploi. Dans tous les cas, elle doit répondre aux exigences normales du poste;
2. à défaut, pour la personne salariée d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou de pouvoir déplacer dans sa classe d'emploi, elle déplace la personne salariée la moins ancienne d'une autre classe d'emploi qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, et ce, sans égard au nombre d'heures du poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. À défaut, elle déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne d'une autre classe d'emploi qui est titulaire d'un poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. Elle doit répondre aux exigences normales du poste, dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation; elle doit répondre aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion.

Si plus d'un poste est visé en application des paragraphes précédents, le Collège doit en aviser par écrit la personne salariée concernée en lui indiquant pour chacun des postes,



les nom et prénom de la ou du titulaire s'il y a lieu, la classe d'emploi et le service. Par la même occasion, il invite la personne salariée à lui faire connaître son choix par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

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

Toutefois, en vertu de la présente clause :

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

Si la personne salariée ne peut déplacer une autre personne salariée ou ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité si elle bénéficie de la sécurité d'emploi ou mise à pied si elle bénéficie de la priorité d'emploi.

#### **5-4.08**

La personne salariée qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est alors soumise au processus prévu à la clause 5-4.06 ou à la clause 5-4.07, selon son statut.

#### **5-4.09**

Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prévu au présent article doit être précédé d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas d'une mise à pied, le délai de ce préavis doit être conforme aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le Collège fait parvenir une copie de ce préavis au Syndicat.

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

#### **5-4.10**

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui est rétrogradée en vertu du présent article conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait et qu'elle réponde aux exigences normales du poste. La personne salariée à

temps partiel doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée visée au paragraphe 2. des clauses 5-2.03 et 5-2.05 s'il s'agit d'un poste à temps complet. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle peut accepter un poste dans une classe d'emploi mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été rétrogradée, sans perte de droit et en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi qui déplace en rétrogradation une autre personne salariée en vertu du présent article intègre l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi et reçoit pendant une période de deux (2) ans, sous forme de paiement forfaitaire, le différentiel salarial entre le traitement de sa nouvelle classe d'emploi et celui de son ancienne classe d'emploi.

#### **5-4.11**

Dans le cadre du présent article, la personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait ou qui déplace une personne salariée titulaire d'un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait conserve son traitement en fonction du nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait et elle est soumise aux dispositions de la clause 5-6.04 aux fins d'affectation pour la différence d'heures entre le poste qu'elle détenait et son nouveau poste. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle réponde aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation ou aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un poste à temps complet, elle doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée visée au paragraphe 2. des clauses 5-2.03 et 5-2.05.

#### **5-4.12**

La personne salariée, qui est tenue de déplacer une autre personne salariée ou qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé conformément aux clauses 5-4.06, 5-4.07 ou 5-4.08 et qui refuse de le faire est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

#### **5-4.13**

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

L'octroi d'une telle indemnité ne peut être obtenu par la même personne salariée qu'une seule fois dans le secteur de l'Éducation. De plus, la personne salariée ne peut obtenir un

emploi dans le secteur de l'Éducation pendant un (1) an à compter de la date où elle a reçu l'indemnité de cessation d'emploi.

#### **5-4.14**

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

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

#### **5-4.15 Preretraite**

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

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

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

#### **5-5.01**

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

#### **Priorité d'emploi**

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

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

##### **5-5.03**

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

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

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

**5-5.05**

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

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

**5-5.06**

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

**5-5.07**

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone.
- b) Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.
- c) La personne salariée d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.
- d) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet.
- e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste en rétrogradation.
- f) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

**5-5.08 Priorité d'engagement**

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

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

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

- a) la personne salariée régulière obtient la sécurité d'emploi après deux (2) ans de service dans un poste. Cette période correspond à vingt-quatre (24) mois de service

ou à trois mille six cent quarante (3 640) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « B » et à quatre mille trente (4 030) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C »;

- b) les deux (2) ans de service accumulés selon la présente clause doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

### 5-6.02

Le Collège confirme par écrit l'acquisition de la sécurité d'emploi à la personne salarié et transmet une copie de cette confirmation au Syndicat.

### 5-6.03

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 à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective;
- b) le temps travaillé à titre de personne salariée occasionnelle dans une même fonction que le poste obtenu, et ce, pour un maximum d'un an (1820 ou 2015 heures selon le cas);
- c) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;
- d) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-9.09;
- e) la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;
- f) la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 ou 7-9.32;
- g) la durée d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE);
- h) la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-9.18 ou 7-9.19;
- i) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une prestation payable en vertu de la clause 7-14.32 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu par la CNESST et imputable au Collège.

Sauf dans les cas d'absence mentionnés aux paragraphes précédents, 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 CNESST ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

**5-6.04**

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

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

Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège. Toutefois, la personne salariée en disponibilité d'une classe d'emploi dont le nombre normal d'heures de travail est de trente-huit heures et soixante-quinze centièmes (38,75) par semaine peut refuser une affectation vers une fonction d'une classe d'emploi dont le nombre d'heures est de trente-cinq (35) heures par semaine ou l'inverse.

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la personne salariée en disponibilité peut être affectée par le Collège dans un poste vacant ou nouvellement créé comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas relocalisée. Dans les cas de promotion ou de rétrogradation, les clauses 5-2.08 et 5-2.09 s'appliquent.

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

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de l'établissement d'un horaire de disponibilité pour une telle personne salariée.

**5-6.05**

La personne salariée mise en disponibilité bénéficie de la priorité prévue aux clauses 5-2.03 et 5-2.05. Toutefois, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu du paragraphe 1. des clauses 5-2.03 et 5-2.05 conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait et qu'elle réponde aux exigences normales du poste. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle peut accepter un poste dans une classe d'emploi mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été rétrogradée, sans perte de droit et en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

**5-6.06**

La personne salariée à qui une offre d'emploi est faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus. En cas d'absence de réponse ou de refus d'un tel poste, sous réserve de la clause 5-6.10, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission.

**5-6.07**

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

**5-6.08**

La personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisée dans un collège d'une autre zone en vertu des clauses 5-2.03 et 5-2.05 reçoit une prime équivalant à quatre (4) mois de traitement.

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

**5-6.09**

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

**5-6.10**

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

**5-6.11**

En vertu du présent article :

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

**5-6.12**

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

**Relocalisation intercatégorie****5-6.13**

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

**5-6.14**

L'enseignante ou l'enseignant relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.13 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

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

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

**5-7.02**

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

**5-7.03**

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) Établir les listes :
  - des personnes salariées mises à pied;
  - des personnes salariées mises en disponibilité;
  - des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert conformément à la clause 5-2.11;
  - des personnes salariées qui ont fait une demande d'échange intercollèges conformément à l'article 5-10.00;
  - des postes vacants.
- b) Transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a).

Dans le cas visé à la clause 5-10.01, la liste doit être expédiée au plus tard le 1<sup>er</sup> février.

- c) Effectuer les opérations requises pour la relocalisation des personnes salariées mises à pied ou mises en disponibilité.



- d) Enregistrer les refus et en informer les collègues concernés avec copies au Syndicat concerné.

#### **5-7.04**

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui doit déménager à la suite de l'application des règles 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'œuvre ne s'appliquent pas.

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

### **Comité paritaire de surveillance de la sécurité et de la priorité d'emploi**

#### **5-7.05**

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

#### **5-7.06**

Le comité paritaire est formé de personnes représentantes des parties patronale et syndicale nationales du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN) selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

#### **5-7.07**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner une présidente ou un président au comité paritaire.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties nationales s'entendent pour lui trouver une personne remplaçante. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables 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 de la présidente ou du président choisi, la personne remplaçante est nommée par la ou le ministre du Travail.

#### **5-7.08**

Le comité paritaire se réunit sur demande de la présidente ou du président ou de toute partie intéressée.

#### **5-7.09**

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

**5-7.10**

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

**5-7.11**

Le comité paritaire a comme mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
- b) de conseiller le Bureau de placement pour le personnel des collèges dans l'exécution de son mandat;
- c) d'examiner les problèmes particuliers posés par les zones de cinquante (50) kilomètres en liaison avec les difficultés spéciales d'accessibilité reliées aux modalités et au temps de déplacement; en cas de désaccord sur l'affectation, la présidente ou le président du comité paritaire décide. Tant que le comité n'a pas rendu sa décision, la personne salariée concernée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège. De plus, pendant cette période, la personne salariée n'est pas soustraite de l'application des mécanismes de relocalisation pour un autre poste.

**5-7.12**

Aux fins de l'application du paragraphe c) de la clause 5-7.11, le comité paritaire est formé de deux (2) personnes représentantes de la partie patronale nationale et de deux (2) personnes représentantes du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN).

**Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires****5-8.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

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

**5-8.02**

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

**5-8.03**

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

**5-8.04**

Lorsque le Collège impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.

**5-8.05**

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

**5-8.06**

Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature des reproches formulés contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Collège informe le Syndicat immédiatement.

**5-8.07**

Aucun aveu signé par une personne salariée ni aucune démission donnée dans le cadre du présent article ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :

- a) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée devant une personne représentante du Syndicat;

- b) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée en l'absence d'une personne représentante du Syndicat et non dénoncés par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

**5-8.08**

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

**5-8.09**

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

Malgré ce qui précède, afin que le collègue puisse évaluer que la personne salariée s'est amendée, toute absence en lien avec un congé sans traitement prévu à la clause 7-11.03 est exclue du délai de douze (12) mois et prolonge d'autant de temps cette période afin que cette dernière soit du travail effectif.

Toute réprimande écrite ou référence à une mesure disciplinaire devenue caduque en vertu de la présente clause doit être retirée du dossier de la personne salariée.

**5-8.10**

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

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

**5-8.11**

Après avoir pris rendez-vous, toute personne salariée a le droit de consulter son dossier. Si elle le désire, elle peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

**Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire****5-9.01**

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

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

**5-9.02**

Les secteurs visés sont les suivants :

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

**5-9.03**

Le Collège fixe la date de prise d'effet et la durée approximative de chaque mise à pied temporaire après consultation au CRT.

**5-9.04**

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

**5-9.05**

Le Collège avise par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance chacune des personnes salariées concernées de la date de prise d'effet et de la durée approximative d'une telle mise à pied temporaire.

**5-9.06**

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

**5-9.07**

Durant une mise à pied temporaire, la personne salariée continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire. Cependant, elle peut bénéficier de l'assurance vie à la condition d'en aviser le Collège et de payer sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire.

**Article 5-10.00 - Échange intercollèges****5-10.01**

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

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

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

**Modalités d'application****5-10.02**

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

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

**5-10.03**

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

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

**5-10.04**

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

**5-10.05**

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

**5-10.06**

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

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

**Article 5-11.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel****5-11.01**

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

**5-11.02**

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée et le Collège, puis transmises au Syndicat.

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

**5-11.03**

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

Durant toute assignation provisoire, la personne salariée est libérée de son poste pour toute la durée de cette assignation provisoire.

**5-11.04**

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

**5-11.05**

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

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

**5-11.06**

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

**5-11.07**

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



---

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

### **Article 6-1.00 - Disposition particulière**

#### **6-1.01**

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

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

#### **6-2.01**

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

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

#### **6-2.02**

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

#### **6-2.03**

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

#### **6-2.04**

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

#### **6-2.05**

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

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

#### **6-2.06**

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

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

#### **6-3.01**

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

#### **6-3.02**

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

Par la suite, à la même date chaque année, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon à condition qu'elle n'ait pas obtenu un congé sans traitement (article 7-9.00 ou 7-11.00 ou clause 7-10.09) d'une durée supérieure à six (6) mois dans les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon.

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

#### **6-3.03**

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

#### **6-3.04**

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

**6-3.05**

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

**Article 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation****6-4.01**

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

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

**6-4.02**

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

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

**Article 6-5.00 - Modalités de versement du traitement****6-5.01**

La paie est versée aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 2015-2020. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent. À la suite d'une demande à cet effet par le Syndicat, le Collège s'engage à entreprendre des pourparlers pour favoriser le dépôt de la paie dans une banque ou une caisse populaire.

**6-5.02**

Le bulletin de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- les nom et prénom de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le versement;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les montants cumulatifs.

**6-5.03**

Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés, dans la mesure du possible, par versement distinct. À défaut de versement distinct, le Collège informe par écrit la personne salariée des montants qui lui sont versés à titre de montant rétroactif, de montant forfaitaire ou de jours de congé de maladie monnayable.

**6-5.04**

Les paies dues pendant les vacances de la personne salariée lui sont versées conformément à la clause 6-5.01, à moins d'avis contraire de sa part.

**6-5.05**

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

**6-5.06**

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

**Article 6-6.00 - Primes****6-6.01**

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ce qui est prévu aux clauses 6-7.01 à 6-7.05 et, le cas échéant, est ajustée du pourcentage déterminé à la clause 6-7.06, si applicable.

**6-6.02 Prime de soir**

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 16 h et 24 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de

soir<sup>1</sup> selon le montant le plus élevé entre quatre pour cent (4 %) de son taux de traitement ou le taux majoré selon les dispositions de la clause 6-6.01 :

Taux à compter de la signature de la convention collective au 2025-03-31 (\$)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1,09 \$/h	1,12 \$/h	1,15 \$/h	1,19 \$/h

### 6-6.03 Prime de nuit

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

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

Pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, les parties peuvent convenir par 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 congé payés s'établit comme suit :

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

<sup>1</sup> La prime en pourcentage ou au taux indiqué ne s'applique qu'à compter de la signature de la convention collective. La prime s'applique à la personne salariée dont la moitié ou plus de l'horaire normal est entre 18h et 24h au taux de 0,80\$/h à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 et au taux de 0,82\$/h à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 jusqu'à la veille de la signature de la présente convention collective.

**6-6.04 Prime de fin de semaine**

La personne salariée dont l'horaire normal comporte du travail de fin de semaine bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée entre le samedi 0 h et le dimanche 24 h, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de fin de semaine au montant le plus élevé entre quatre pour cent (4 %) de son taux de traitement ou le taux majoré selon les dispositions de la clause 6-6.01 :

Taux à compter de la signature de la convention collective au 2025-03-31	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
1,09 \$/h	1,12 \$/h	1,15 \$/h	1,19 \$/h

La personne qui se qualifie à la fois à la prime de fin de semaine et à la prime de soir ou de nuit bénéficie uniquement de la prime la plus avantageuse.

**6-6.05 Prime de chef d'équipe**

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

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
1,16 \$/h	1,19 \$/h	1,22 \$/h	1,25 \$/h	1,29 \$/h

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

**6-6.06 Prime de disponibilité**

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

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

**Article 6-7.00 - Rémunération****6-7.01 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur au 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2023.

**6-7.02 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur au 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2024.

**6-7.03 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2025.

**6-7.04 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2026.

**6-7.05 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2027.

**6-7.06 Clause d'ajustement**

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

- a) Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.
- b) Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière 33 ans. Les rangements des corps et classes d'emplois sont ceux indiqués au tableau 1 de l'annexe « M », sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe « M ».

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

<sup>3</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière 33 ans.

<sup>4</sup> Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration<sup>1</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.

- c) Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle<sup>2</sup> de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration<sup>1</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

- a) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;
- b) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

### **6-7.07 Taux et échelles de traitement applicables**

Les taux et échelles de traitement applicables pour les périodes mentionnées aux clauses précédentes apparaissent aux annexes « B » et « C ».

#### Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

---

<sup>1</sup> Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

<sup>2</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière 33 ans.



- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

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

#### **6-7.08**

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

#### **6-7.09**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-7.08 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

#### **6-7.10**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-7.08 et 6-7.09, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

#### **6-7.11**

Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-7.10 est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

#### **6-7.12 Structures salariales et rangement des corps et classes d'emploi**

Les structures salariales en date des 1<sup>er</sup> avril 2023, 2024, 2025, 2026 et 2027 et les rangements des corps et classes d'emploi se retrouvent à l'annexe « M ».

## **Article 6-8.00 - Disparités régionales**

### **Section I : Définitions**

#### **6-8.01**

Aux fins du présent article, on entend par :

a) **Personne à charge**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tels qu'ils sont définis à la clause 7-14.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à la condition que celle-ci réside avec la personne salariée. De plus, pour la personne salariée travaillant dans la localité de Fermont, est considéré comme enfant à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans et moins qui poursuit, hors de la localité d'affectation de son parent, des études post-secondaires dans un établissement d'enseignement reconnu. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

b) **Point de départ**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre le Collège et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

#### **6-8.02 Secteurs<sup>1</sup>**

**Secteur I** : - Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

**Secteur II** : - La municipalité de Fermont;  
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;  
- Les Îles-de-la-Madeleine.

---

<sup>1</sup> Au cours de la convention collective, si un collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs mentionnés ou non à la présente clause, les parties nationales conviennent que le collège concerné sera couvert par les dispositions du présent article.

**Secteur III :** - Le territoire situé au nord du 51<sup>e</sup> degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson, et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti;
- La localité d'Oujé-Bougoumou.

**Secteur IV :** - Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituk, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

**Secteur V :** - Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangisujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taq Pangajuk et Umiujaq.

## **Section II : Niveau des primes**

### **6-8.03**

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement majorées selon les paramètres salariaux prévus aux clauses 6-7.01 à 6-7.03.

		Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux À compter du 2027-04-01
<b>SECTEURS</b>						
Avec dépendant	Secteur I	9 813 \$	10 088 \$	10 350 \$	10 609 \$	10 980 \$
	Secteur II	12 137 \$	12 477 \$	12 801 \$	13 121 \$	13 580 \$
	Secteur III	15 267 \$	15 694 \$	16 102 \$	16 505 \$	17 083 \$
	Secteur IV	19 856 \$	20 412 \$	20 943 \$	21 467 \$	22 218 \$
	Secteur V	23 426 \$	24 082 \$	24 708 \$	25 326 \$	26 212 \$
Sans dépendant	Secteur I	6 860 \$	7 052 \$	7 235 \$	7 416 \$	7 676 \$
	Secteur II	8 089 \$	8 315 \$	8 531 \$	8 744 \$	9 050 \$
	Secteur III	9 544 \$	9 811 \$	10 066 \$	10 318 \$	10 679 \$
	Secteur IV	11 265 \$	11 580 \$	11 881 \$	12 178 \$	12 604 \$
	Secteur V	13 288 \$	13 660 \$	14 015 \$	14 365 \$	14 868 \$

### **6-8.04**

La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport au nombre d'heures prévu à sa classe d'emploi sur une base annuelle.

**6-8.05**

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la clause 6-8.02.

**6-8.06**

Sous réserve de la clause 6-8.05, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la clause 6-8.03 si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé peut à sa demande, différer ou anticiper le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

**6-8.07**

Dans le cas où les conjoints, au sens du paragraphe a) de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition de « personne à charge » de la clause 6-8.01.

**Section III : Autres avantages****6-8.08**

Le Collège assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer sa fonction, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-8.02 :

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
  - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
  - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le Collège sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer sa fonction.

#### **6-8.09**

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-8.08 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

#### **6-8.10**

Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-8.08 lui sont remboursés.

De plus, le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 6-8.08 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour de calendrier de séjour sur le territoire.

#### **6-8.11**

Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main d'œuvre et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée. Dans le cas des secteurs I, II, III, IV et V, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ

est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce sa fonction.

#### **6-8.12**

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu pour ce déménagement des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le Collège n'est tenu à aucun remboursement.

### **Section IV : Sorties**

#### **6-8.13**

Le Collège rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce sa fonction, les frais inhérents à la sortie suivante pour elle et ses personnes à charge :

- pour les localités non rattachées au réseau routier provincial, situées aux Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année pour la personne salariée et ses personnes à charge.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la personne salariée mise à pied pour surplus de personnel, qui est réengagée par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non emploi.

La personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause 7-14.02.

#### **6-8.14**

- a) Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par le Collège, supérieur à celui prévu à la convention collective.
- b) Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne(s) à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la convention collective.

**6-8.15**

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord du Collège) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauchage;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

**6-8.16**

Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident ou par une (1) parente ou un (1) parent non-résident ou par une (1) amie ou un (1) ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-8.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

**6-8.17**

Sous réserve d'une entente avec le Collège relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-8.13 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, une proche parente ou un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

**6-8.18**

La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 6-8.13 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le Collège y inclus sur l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

**Section V : Remboursement de dépenses de transit****6-8.19**

Le Collège rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50%) du montant des dépenses encourues pour la 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sortie de

l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

### **Section VI : Décès de la personne salariée**

#### **6-8.20**

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

### **Section VII : Prime de rétention de Sept-Îles**

#### **6-8.21**

La prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel est maintenue pour les personnes salariées travaillant dans la municipalité scolaire de Sept-Îles. Cette prime demeure également applicable à toute personne salariée à laquelle est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.

### **Section VIII : Dispositions des conventions collectives antérieures**

#### **6-8.22**

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective :

- la définition de « point de départ » prévue au paragraphe b) de la clause 6-8.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus aux clauses 6-8.03 et 6-8.04;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV.



**Article 6-9.00 - Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification****6-9.01**

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

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

**6-9.02**

Une fois le traitement fixé selon la clause 6-9.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

**6-9.03**

En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-9.02, demander à l'arbitre en chef des tribunaux d'arbitrage de désigner une ou un arbitre choisi parmi celles et ceux apparaissant à la clause 9-2.09 afin de se prononcer sur le traitement à attribuer à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**6-9.04**

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

- la date où le Collège demande la création de la nouvelle classe d'emploi ou,
- la date où la personne salariée exerce effectivement la fonction correspondant à la nouvelle classe d'emploi.

**6-9.05**

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

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

**Article 6-10.00 - Rappel de traitement****6-10.01**

- a) Les taux ou échelles de traitement pour l'année 2023-2024 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2023.
- b) Les taux ou échelles de traitement pour l'année 2024-2025 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2024.

**6-10.02**

Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023, la personne salariée a droit à titre de rappel de traitement à la différence entre le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.

**6-10.03**

La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues aux articles 6-6.00 et 6-8.00, incluant la clause 6-6.07 de l'annexe « O »<sup>1</sup>.

**6-10.04**

La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à l'article 7-9.00, et ce, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023, se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-14.00 ou 7-9.00, selon le cas, prévu à la convention collective 2020-2023.

**6-10.05**

La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

La liste prévue à la présente clause doit être transmise au Syndicat dans les cent vingt (120) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective.

**6-10.06**

Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application du présent article sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours suivants la signature de la convention collective quant aux taux et échelles de traitement prévus aux clauses 6-7.01 et 6-7.02.

---

<sup>1</sup> Sauf pour la prime de fin de semaine, laquelle entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective, ainsi que pour les modifications négociées aux primes de soir et d'horaire brisé qui sont également applicables uniquement à compter de la date de signature de la convention collective.

**6-10.07**

Pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs sont payables dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause 6-10.05.

**6-10.08**

Le versement du traitement découlant de l'application de la clause 6-7.02 débute au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

**6-10.09**

Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

---

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

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

#### **7-1.01**

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

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

#### **7-1.02**

La personne salariée dont la fonction exige une disponibilité continuelle sur les lieux du travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (½) payée à l'intérieur de son horaire de travail pour prendre son repas.

#### **7-1.03**

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

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

#### **7-2.01**

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

#### **7-2.02**

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

Cette période se situe vers le milieu du quart de travail de la personne salariée.

De plus, la personne salariée bénéficie d'une période de repos d'au moins douze (12) heures entre la fin de sa journée normale de travail et le début de sa journée normale de travail suivante.

#### **7-2.03**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

**a) Changement d'horaire avant le début de la session**

Lorsque le Collège veut changer l'horaire d'une personne salariée, il consulte le Syndicat dans le cadre du CRT avant le début de la session.

De même, lorsque le Collège veut changer l'horaire de travail de plusieurs personnes salariées exerçant la même fonction dans un service ou département, il procède à ces changements d'horaires en tenant compte de l'ancienneté des personnes salariées visées ainsi que des exigences normales des postes concernés.

**b) Changement d'horaire en cours de session**

L'horaire de travail de la personne salariée ne peut être changé qu'après entente entre la personne salariée et le Collège, et après consultation du Syndicat si la demande de changement d'horaire est faite par le Collège.

De même, lorsque le Collège veut changer l'horaire de travail de plusieurs personnes salariées exerçant la même fonction dans un service ou département, il doit y avoir entente avec le Syndicat. Le changement d'horaire se fait en tenant compte de l'ancienneté des personnes salariées visées ainsi que des exigences normales des postes concernés.

Malgré ce qui précède, l'horaire de travail d'une personne salariée affectée au déroulement des laboratoires d'enseignement peut être changé par le Collège pour des raisons d'ordre pédagogique dans les deux (2) premières semaines de la session.

**7-2.04**

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la ou les personnes salariées concernées et le Syndicat.

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

**7-2.05**

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour mettre en place un programme d'horaire flexible pour autant que cet horaire respecte, sur une période de paie :

- Le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01 dans le cas des personnes salariées à temps complet ou,
- Le nombre d'heures par semaine prévu au poste dans les cas des personnes salariées à temps partiel.

Le programme d'horaire flexible est prévu à l'annexe « D ».

**7-2.06**

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour mettre en place un programme d'aménagement de temps de travail avec une répartition différente de l'horaire régulier de

travail, dans la mesure où le nombre d'heures travaillées reste le même sur une base annuelle.

Le programme d'aménagement du temps de travail est prévu à l'annexe « P ».

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

#### **7-3.01**

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

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

#### **7-3.02**

Le travail supplémentaire est offert à la personne salariée qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

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

#### **7-3.03**

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

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

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

#### **7-3.04**

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

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

**7-3.05**

Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, il est payé à la période de paie qui suit celle pendant laquelle le travail a été fait.

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

Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci est rémunéré si la personne salariée en fait la demande; cette 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 où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de deux cent 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 cent pour cent (200 %) du temps travaillé.

**7-4.03**

La personne salariée qui est rappelée pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté le Collège recevra une compensation minimale de trois (3) heures à deux cent pour cent (200 %).

**7-4.04**

Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, les taux prévus à la clause 7-4.02 ou à la clause 7-4.03 s'appliquent.

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

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

<b>Nombre d'années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin</b>	<b>Nombre de jours ouvrables de vacances</b>
1 an à moins de 15 ans	20 jours ouvrables
15 ans	21 jours ouvrables
16 ans	22 jours ouvrables
17 ans	23 jours ouvrables
18 ans	24 jours ouvrables
19 ans et plus	25 jours ouvrables

<sup>1</sup> À compter du dernier jour de l'année de référence 2023-2024 prévue à la clause 7-5.05.

**7-5.02**

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

**7-5.03**

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

**7-5.04**

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

**7-5.05**

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

**7-5.06**

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

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

- a) aux douze (12) premiers mois d'invalidité;
- b) à un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;
- c) durant un congé de maternité accordé en vertu de la clause 7-9.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) à un congé spécial prévu aux clauses 7-9.18 ou 7-9.19;
- e) à un congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;
- f) à un congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 ou 7-9.32;
- g) à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RQAP ou du RAE;
- h) à une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Malgré les dispositions du paragraphe a), l'exemption des douze (12) premiers mois d'invalidité ne peut être utilisée qu'une seule fois en regard d'une même période d'invalidité s'étalant sur plus d'une année.



TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

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

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

**7-5.07**

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

Pour les douze (12) premiers mois d'invalidité, la durée et la rémunération des vacances sont celles de la personne salariée comme si elle était au travail.

**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 entente entre le Collège et la personne salariée.

**7-6.02**

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des besoins du service. Le Collège transmet, par écrit, sa réponse à la personne salariée au plus tard le 31 mai de chaque année.

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

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

**7-6.03**

La personne salariée incapable de prendre ses vacances en raison de maladie, de congé de maternité ou de paternité, d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu avant le début de ses vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

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

Dans le cas où un décès visé à la clause 7-10.01 c), d) et e) survient durant sa période de vacances, la personne salariée peut reporter les jours de vacances coïncidant avec les jours déterminés à ladite clause.

Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités prévues à la clause 7-6.02.

**7-6.04**

Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine à la fois. Cependant, à la demande de la personne salariée, cinq (5) jours de vacances pourront être pris de façon discontinue. Cette demande est soumise aux modalités d'application de la clause 7-6.02.

Toutefois, le Syndicat et le Collège pourront convenir de fermer le collège pour la période de vacances.

**7-6.05**

La conversion des jours de congé de maladie monnayables prévue au paragraphe d) de la clause 7-14.39 aux fins de vacances est possible à la condition qu'il y ait eu une entente préalable entre le Collège et la personne salariée sur le choix de ces dates de vacances.

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

À défaut d'entente, ces jours de congé de maladie convertis aux fins de vacances sont monnayables au taux applicable le 30 juin précédent ou transférés dans sa banque de jours de congé de maladie non monnayables selon les termes du paragraphe c) de la clause 7-14.39.

**7-6.06**

La personne salariée qui est rappelée au travail pendant ses vacances est rémunérée à deux cent pour cent (200 %) en plus de voir ses heures de vacances reportées.

**Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés****7-7.01**

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

**7-7.02**

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

**7-7.03**

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

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

**Article 7-8.00 - 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 le Collège après consultation du CRT et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations et des lois.

**7-8.02**

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

**Article 7-9.00 - Droits parentaux****SECTION I- DISPOSITIONS GÉNÉRALES****7-9.01**

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07, le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32.

**7-9.02**

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

**7-9.03**

Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

**7-9.04**

Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

---

<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.

**7-9.05**

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

**SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ****7-9.06 Admissibilité et durée du congé de maternité**

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

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

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

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

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

**7-9.07**

La personne salariée a également droit 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).  
Personnel de soutien 85 FEESP-CSN

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-10.09.

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

### **7-9.12**

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

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

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;

et

- b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

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

---

<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> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue au paragraphe 1<sup>o</sup> du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

#### **7-9.14 Cas non admissible au RQAP mais 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 pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- 1) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :
  - en additionnant :
    - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
  - et
  - b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);
- 2) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1), une indemnité calculée selon la formule suivante :
  - 1<sup>o</sup> en additionnant :
    - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
  - et
  - b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);
- 2<sup>o</sup> et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE.

---

<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> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.



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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue au sous-paragraphe 1<sup>o</sup> du paragraphe 2) et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC 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 EDSC, l'indemnité prévue au sous-paragraphe 1<sup>o</sup> du paragraphe 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

#### **7-9.15**

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

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne 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 le montant brut établi au paragraphe 1<sup>o</sup> du premier (1<sup>er</sup>) alinéa prévu à la clause 7-9.13 et au sous-paragraphe 1<sup>o</sup> du paragraphe 2) prévu à la clause 7-9.14, le cas échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par le Collège, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

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

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

1° En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;

et

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le total des montants reçus par la personne salariée durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi par la formule de calcul de l'indemnité prévue au paragraphe 1° du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-9.13. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**7-9.17**

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

**SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT****7-9.18 Affectation provisoire et congé spécial**

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de la même classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, 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;

---

<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.

c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Collège, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la fonction.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre 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 CNESST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement des sommes payées en trop. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

La personne salariée qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. Le Collège doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, la fonction de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des

modifications sont possibles, le Collège l'affecte alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **7-9.19 Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Auquel cas, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½). Ce congé peut être fractionné par heure si le Collège y consent. Les parties locales peuvent convenir de modalités plus avantageuses quant au fractionnement.

### **7-9.20**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.52, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.54. La personne salariée visée à la clause 7-9.19 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 7-9.19, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours qui y sont prévus.

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

### **7-9.21**

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

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

La personne salariée de sexe féminin a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

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

**7-9.22**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée de sexe masculin a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.24 et 7-9.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour la personne salariée admissible au RAE en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée de sexe féminin a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

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

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

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

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

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

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

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste

habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel<sup>1</sup>;

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-10.09.

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

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne salariée et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 7-9.22 est fractionné en semaines.

#### **7-9.26**

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.24 et 7-9.25, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-9.22, sous réserve de la clause 7-9.01.

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

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>2</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisant la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements

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

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

hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

#### **7-9.28**

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

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

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

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

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

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

---

<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.

**SECTION V - CONGÉS D'ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION****7-9.30**

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

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir au Collège une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.

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

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

**7-9.31**

La personne salariée qui adopte 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 le dépôt de la demande d'adoption.

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

**7-9.32**

La personne salariée qui adopte un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.34 et 7-9.35 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour la personne salariée admissible au RAE en faisant les adaptations nécessaires.

Pour la personne salariée non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.



L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions prévues au dernier alinéa de la clause 7-9.30 sont remplies.

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

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

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

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

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

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

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

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

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-10.09.

Durant les absences prévues aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni

---

<sup>1</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).  
Personnel de soutien 96 FEESP-CSN

indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne salariée et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 7-9.32 est fractionné en semaines.

### **7-9.36**

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

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

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

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

### **7-9.38**

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen

---

<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.

d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

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

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

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

#### **7-9.41**

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

---

<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.

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

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

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

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

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

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

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

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

Avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à la clause 7-9.11 en faisant les adaptations nécessaires.

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

De plus, avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée peut fractionner son congé en semaines si elle en fait la demande et que le Collège y consent.

**7-9.43 Congés pour responsabilités parentales**

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes sociaux-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités de la prise de ce congé sont établies par entente entre la personne salariée et le Collège. Le Collège transmet au Syndicat copie d'une telle entente.

La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

**SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES****CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ****7-9.44**

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) À moins que les modalités de versement des salaires applicables ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les 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 EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Dans le cas d'un congé de maternité exclusivement, le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et de services

sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 7-9.13, 7-9.14, 7-9.16, 7-9.27, 7-9.29, 7-9.37 et 7-9.39 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, de paternité ou d'adoption. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute période de mise à pied.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-9.18 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

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

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

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

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

#### **7-9.45**

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

### **AVIS ET PRÉAVIS**

#### **7-9.46 Congé de maternité**

Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, la personne salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

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

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-9.41.

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

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

Le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32 et le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-9.41 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.32, à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la clause 7-9.41.

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

**7-9.50 Congé sans traitement**

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

Le congé partiel sans traitement prévu à la clause 7-9.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée et le Collège peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

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

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

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé à défaut de quoi elle est considérée comme 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 soixante-cinq (65) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.



**AVANTAGES****7-9.52**

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

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

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

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

**7-9.53**

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

**7-9.54**

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

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

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

**Article 7-10.00 - Congés spéciaux****7-10.01**

La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, à l'exception des modalités prévues au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 7-6.03, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;
- c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou d'une ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- d) le décès de ses père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère : trois (3) jours ouvrables;
- e) le décès de ses petit-fils ou petite-fille trois (3) jours ouvrables;
- f) lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile : un (1) jour à l'occasion du déménagement. Cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle;

- g) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée;
- h) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale compétente.

Dans les cas visés aux paragraphes c) et d) de la présente clause, la personne salariée peut reporter un jour ouvrable pour assister à l'inhumation de la défunte ou du défunt si celle-ci a lieu à une date ultérieure.

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

#### **7-10.02**

Dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et e) de la clause 7-10.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent (200) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent (400) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

#### **7-10.03**

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

#### **7-10.04**

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

#### **7-10.05**

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

#### **7-10.06**

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année contractuelle, dont un maximum de trois (3) jours consécutifs. La personne salariée avise le Collège dès que possible. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables, au choix de la personne salariée. Dans le cas où le solde des banques de jours de congé de maladie est nul, la

personne salariée peut s'absenter jusqu'à trois (3) jours sans traitement. Ces jours d'absence peuvent être fractionnés par heure si le Collège y consent. Les parties locales peuvent convenir de modalités plus avantageuses quant au fractionnement.

#### 7-10.07

La personne salariée qui en fait la demande peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où elle subit des examens officiels d'admission dans un établissement de formation reconnu par le Ministère.

#### Congés pour raisons familiales

##### 7-10.08

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent<sup>1</sup> ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26).

La personne salariée doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence<sup>2</sup>.

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

Ces jours d'absence peuvent être fractionnés en demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ). Ils peuvent également être fractionnés par heure si le Collège y consent. Les parties locales peuvent convenir de modalités plus avantageuses quant au fractionnement.

##### 7-10.09

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26) en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

---

<sup>1</sup> On entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de cette clause :

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Référence : article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

<sup>2</sup> Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Dans le cas où le parent ou cette personne est un enfant mineur cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

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

- Si son enfant est un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;
  - Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.
- c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée qui suit.
- d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.
- e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée lorsque sa conjointe, son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.
- f) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
- g) Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé dans le cas d'une victime de violence conjugale ou à caractère sexuel.

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

Dans tous les cas de congé visé à la présente clause, le Collège confirme par écrit à la personne salariée le congé accordé en y précisant les modalités.

Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) s'appliquent à la présente clause.

#### **7-10.10**

Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 7-10.08 et 7-10.09, les dispositions des clauses 7-9.46, 7-9.53 et 7-9.54 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

### **Article 7-11.00 - Congés sans traitement**

#### **7-11.01**

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement. S'il s'agit d'un congé d'une durée supérieure à trente (30) jours, le Collège doit consulter le CRT. Dans le cas d'un congé sans traitement de trente (30) jours et moins, le Syndicat doit être informé de la demande ainsi que de la réponse du Collège.

#### **7-11.02**

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

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé pour études ou perfectionnement, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études ou de perfectionnement, pour autant que la personne salariée fournisse d'année en année une preuve satisfaisante démontrant que ce programme a été réellement suivi.

À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études ou perfectionnement prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement en vertu de la clause 7-11.01 et le cas échéant, en prolongation de ce congé depuis le début de l'année pour laquelle une telle preuve n'a pas été fournie.

#### **7-11.03**

La personne salariée régulière qui a acquis la sécurité d'emploi et au moins quatre (4) années d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé, bénéficie, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins quarante-cinq (45) jours, d'un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année.

Toutefois, lorsque le congé est utilisé pour occuper un emploi chez un autre employeur à l'extérieur du réseau collégial, la personne salariée doit avoir acquis au moins sept (7) années d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé.

Un tel congé doit être en fonction du nombre d'heures régulières du poste qu'elle détient et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.

#### **7-11.04**

À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il

ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la personne salariée informe immédiatement le Collège du motif de son absence.

#### **7-11.05**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes.

Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

#### **7-11.06**

À titre d'information et sous réserve des dispositions de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10) :

- La personne salariée qui se prévaut d'un congé sans traitement de moins de trente (30) jours doit maintenir sa participation à ce régime.
- La personne salariée qui se prévaut d'un congé sans traitement de trente (30) jours et plus ou d'un congé partiel sans traitement représentant plus de vingt pour cent (20%) du temps régulier d'une personne salariée à temps complet peut racheter une partie ou la totalité de son congé aux fins de sa participation à ce régime.

#### **7-11.07**

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

### **Article 7-12.00 - Congés pour une charge publique**

#### **7-12.01**

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

#### **7-12.02**

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

**7-12.03**

La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ, sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

**7-12.04**

La personne salariée élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale bénéficie, après avoir avisé le Collège, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité.

**7-12.05**

La personne salariée élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présente un de disponible.

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

**7-12.06**

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

**7-12.07**

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

Sur demande écrite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée obtient du Collège un congé sans traitement pour la durée du mandat d'une telle commission.

À la fin de son mandat, la personne salariée ainsi libérée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00 avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis, et ce, après en avoir avisé par écrit le Collège au moins trente (30) jours avant son retour.

**7-12.08**

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



**7-12.09**

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

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

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

**7-13.02**

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

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

Le Collège informe le Syndicat de toute demande de congé refusée.

**B) Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé****7-13.03**

La personne salariée peut obtenir, après entente, un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Toutefois, dans le cas où la prise de congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

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

**7-13.04**

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.

**7-13.05**

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

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 7-13.16, 7-13.19 et 7-13.20. Néanmoins, le congé doit débuter au plus

tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

#### 7-13.06

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an. Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

#### 7-13.07

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

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

#### 7-13.08

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

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

#### 7-13.09

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à l'article 7-9.00, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

#### 7-13.10

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

Durée de participation au régime :                      2 ans                      3 ans                      4 ans                      5 ans

DURÉE DU CONGÉ	POURCENTAGE DU TRAITEMENT			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois		77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois			77,08 %	81,67 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

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

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

**7-13.11**

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

**7-13.12**

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

**7-13.13**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime. Cependant, la période de congé prévue au régime ne peut servir aux fins d'acquisition de vacances.

**7-13.14**

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

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

**7-13.15**

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

- a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-13.10.
- b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou par le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement

de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-13.10. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège.

- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cent pour cent (200 %) au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), cent pour cent (100 %) au Régime de retraite des enseignantes et enseignants (RRE) et au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

#### **7-13.16**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-13.15 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Lorsque le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

#### **7-13.17**

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 7-13.15 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Le traitement versé en trop ne devient pas exigible et une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime. Le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation du régime de retraite.

**7-13.18**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-13.15 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation du régime de retraite.

**7-13.19**

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

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

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

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

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

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

- c) L'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

la participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

- d) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé. Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

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

- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont assujettis à la cotisation du régime de retraite.
- e) Dans les cas prévus aux paragraphes b), c) et d) qui précèdent, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :

à compter du début du quatrième (4<sup>e</sup>) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12<sup>e</sup>) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance traitement de la personne salariée est basée sur le traitement prévu au régime.

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

durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- i) si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);
- ii) si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être assujetti à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

### **7-13.20**

Advenant un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07, un congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou un congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondante à la durée maximale prévue de ce congé et le régime est alors prolongé d'autant.

En pareil cas, durant la période de suspension de la participation au régime, les dispositions de l'article 7-9.00 s'appliquent.

Toutefois, si l'un des congés prévus à la présente clause survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour ce congé. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation du régime de retraite.

**7-13.21**

Lorsque la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1<sup>re</sup>) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**C) Réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire****7-13.22**

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

**7-13.23**

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

**7-13.24**

Lorsque le Collège accorde une réduction provisoire du temps de travail à une personne salariée, il en informe le Syndicat.

**D) Préretraite graduelle****7-13.25**

La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congé de maladie monnayables prévue à la clause 7-14.43 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

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

**E) Congé sans traitement avec étalement du traitement****7-13.26**

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

**7-13.27**

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

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

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

**F) Réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles****7-13.28**

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

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

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

**G) Retraite progressive****7-13.29**

La personne salariée peut, après entente, obtenir une retraite progressive.

**7-13.30**

Est admissible au programme de retraite progressive toute personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :

- a) être une personne salariée régulière à temps complet ou, être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à



quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi<sup>1</sup>;

- b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;
- c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
- d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège. Le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

### 7-13.31

La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins soixante (60) jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

- a) la durée, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois;
- b) le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi.

À compter de la date de la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre les modifications prévues à la lettre d'intention de l'annexe « V », ou au plus tard le 30 juin 2024, les dispositions suivantes s'appliquent :

- La personne salariée peut convenir avec le Collège, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois. Il est possible pour la personne salariée de prolonger l'entente plus d'une fois, mais elle doit en convenir avec le Collège à chaque fois, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de la prolongation. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.
- Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y a pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec le Collège de prolonger cette entente.

### 7-13.32

Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle (par exemple : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures de travail prévue pour sa classe d'emploi, sur une base annuelle.

**7-13.33**

La personne salariée qui a accumulé une banque de jours de congé maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

**7-13.34**

Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

**7-13.35**

La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

**7-13.36**

Durant le programme, la personne salariée verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé, à temps complet ou à temps partiel, avant le début du programme.

**7-13.37**

Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.

**7-13.38**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.

**7-13.39**

Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.

**7-13.40**

Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée, bénéficiant de la sécurité d'emploi, a droit aux avantages liés à son poste d'origine et continue de participer au programme. Le cas échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

**7-13.41**

Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :

- la retraite;
- le décès;
- la démission;
- le désistement avec le consentement du Collège;
- la mise à pied;
- le congédiement;
- la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-13.40.

**7-13.42**

Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de la personne salariée.

**7-13.43**

Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

**7-13.44**

Sauf stipulation à l'effet contraire prévue au programme, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est considérée comme une personne salariée à temps partiel.

**Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement****I - Dispositions générales****7-14.01**

La personne salariée qui 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 droit à la pleine contribution du Collège, tel que prévu à la clause 7-14.22.

**7-14.02**

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

**a) Conjointe ou conjoint**

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

- par le fait, pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence avec une personne non mariée ou non unie civilement qui sont père et mère d'un même enfant.

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

b) Enfant à charge

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

- s'il est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou,
- s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou,
- quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été atteint d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

c) Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle

une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicament* (R.R.Q., c. A-29.01, r.2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, chapitre S-32.001), domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

### 7-14.03 Invalidité

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 ou d'un don, sans rétribution, d'organe ou de moelle osseuse, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée à la planification familiale.

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

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

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

#### **7-14.04 Réadaptation (retour progressif)**

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

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

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine d'invalidité et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Cette période de réadaptation ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des cent quatre (104) semaines de prestations prévues à la clause 7-14.28.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit, d'une part, son traitement pour les heures de travail effectuées et, d'autre part, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

Cette personne salariée est réputée en invalidité totale pendant cette période.

Dans le cadre du paragraphe b) de la présente clause et si elle le désire, la personne salariée peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale à toute rencontre avec une personne représentante du Collège.

#### **7-14.05**

Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévues à la convention collective 2020-2023 continuent de

---

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

s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2020-2023.

De plus, un tel régime d'assurance maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective si le comité paritaire prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

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

#### **7-14.06**

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

## **II - Comité paritaire**

#### **7-14.07**

À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'œuvre dès sa formation.

#### **7-14.08**

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la ou le Président du TAT. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

#### **7-14.09**

La partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou 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 sa présidente ou son président devant un tribunal d'arbitrage.

#### **7-14.10**

Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en distribuant aux personnes assurées l'information disponible et pertinente.

Cependant, la partie syndicale dégage le Collège de toute responsabilité civile en ce qui concerne les régimes d'assurances complémentaires.

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.

#### **7-14.11**

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, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

#### **7-14.12**

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 personnes participantes 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 une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance maladie.

#### **7-14.13**

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 additionnel, utile et pertinent 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.

**7-14.14**

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.

**7-14.15**

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 personnes assurées 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 à la personne participante au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante. De même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

**7-14.16**

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 tel qu'il est prévu ci-après.

**7-14.17**

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 de la présidente ou 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, étant précisé 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 personnes participantes selon la formule déterminée par le comité.



**7-14.18**

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 le Collège leur verse néanmoins leur traitement régulier.

**III - Régime uniforme d'assurance vie****7-14.19**

La personne salariée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet.

**7-14.20**

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

**IV - Régime de base d'assurance maladie****7-14.21**

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

**7-14.22**

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

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
  - huit cent quarante-cinq et soixante-dix (845,70 \$<sup>1</sup>).

---

<sup>1</sup> La contribution est payable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024. Avant cette date, les taux suivants continuent de s'appliquer :

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
  - cinq cent quarante-cinq et soixante-dix (545,70 \$).

- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
- trois cent soixante-huit et quarante (368,40 \$<sup>1</sup>).
- c) Le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

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

#### **7-14.23**

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

#### **7-14.24**

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

#### **7-14.25**

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

Pour autant qu'elle y ait droit, le bénéfice du régime de base d'assurance maladie cesse au terme de l'engagement de la personne salariée occasionnelle ou remplaçante, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réengagée par le Collège et qu'elle redevienne admissible à ce bénéfice conformément à la clause 2-3.04.

#### **7-14.26**

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

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
- qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;

---

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :  
- deux-cent dix-huit et quarante (218,40 \$).

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

#### **7-14.27**

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

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

La conjointe ou le conjoint d'une personne salariée décédée peut continuer de bénéficier de l'assurance maladie et de l'assurance vie de base pour les survivants en payant les parts employé / employeur, dans la mesure où la police maîtresse le permet.

### **V - Assurance traitement**

#### **7-14.28**

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalant au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent ( $66\frac{2}{3}\%$ ) de son traitement;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que la personne salariée ne soit couverte par un régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité de longue durée.

#### **7-14.29**

Aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.28, le traitement de la personne salariée à temps complet est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires qui sont payables lors d'autres absences prévues à la convention collective. Toutefois, les primes d'inconvénient ne sont pas prises en compte dans le calcul de cette prestation.

Pour la personne salariée autre que celle à temps complet, ce traitement est le traitement moyen qu'elle a reçu au cours de ses vingt (20) derniers jours travaillés ou payés avant le début de l'invalidité incluant, le cas échéant, les primes, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires qui sont payables lors d'autres absences prévues à la convention collective. Toutefois, les primes d'inconvénient ne sont pas prises en compte dans le calcul de cette prestation.

Les primes prévues aux alinéa précédents doivent revêtir un caractère annuel ou régulier ou être payables en raison d'un travail effectué de manière principale ou habituelle.

#### **7-14.30**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au RREGOP ou au RRE ou au RRF, selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-14.28, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de la personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

#### **7-14.31 Indemnités en vertu du RAAQ**

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec (RRQ), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001), du Régime

d'assurance automobile du Québec (RAAQ) et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du RAAQ, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-14.28 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RQAP, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

#### **7-14.32 Indemnités en vertu de la LATMP**

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du RRQ, de la LATMP, du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- i. la personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;
- ii. malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.28, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 7-14.28 le cas échéant;
- iii. tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve de ce qui suit :
  - le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CNESST. En aucun temps, la prestation versée par le Collège ne peut être inférieure au montant net de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) déterminée par la CNESST.

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

- iv. pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du RRQ, de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- v. la banque de jours de congé de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée sera considérée comme recevant des prestations d'assurance traitement.

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

#### **7-14.33**

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

**7-14.34**

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

**7-14.35**

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

**7-14.36**

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

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

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

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

**7-14.37**

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

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

Sur demande de la personne salariée, le Collège transmet au médecin traitant de celle-ci les résultats des examens médicaux la concernant émis par le médecin choisi par le Collège.

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

Le coût des examens prévus aux trois (3) alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

#### **7-14.38**

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

#### **7-14.39**

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

Malgré ce qui précède, le Collège crédite deux (2) des six (6) jours de congé de maladie non-monnayables à la personne salariée qui a trois (3) mois et plus de service continu.

À six (6) mois de service continu, le Collège crédite le solde de cette banque soit, quatre (4) des six (6) jours de congés de maladie non-monnayables.

- c) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congé 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 la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin la totalité ou une partie du solde de ces sept (7) jours, lesquels deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.
- d) Au cours du mois de juin, la personne salariée peut choisir de convertir aux fins de vacances la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que les modalités de la clause 7-6.05 soient respectées.



Ces jours de congé peuvent être fractionnés par heure si le Collège y consent. Les parties locales peuvent convenir de modalités plus avantageuses quant au fractionnement.

#### **7-14.40**

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>1</sup>.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins de l'application de la présente clause, les congés ou absences 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 7-9.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-9.18 et 7-9.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 ou 7-9.32.

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

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modalités différentes aux fins d'application de la présente clause.

#### **7-14.41**

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

#### **7-14.42**

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

#### **7-14.43**

La personne salariée qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés

---

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

au 1<sup>er</sup> janvier 1973, en conformité avec les dispositions de la convention collective antérieurement applicable étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1<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 congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE et RREGOP).

#### **7-14.44**

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

De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir :

- en cas de préretraite graduelle conformément à la clause 7-13.25;
- en cas de congé parental prévu à l'article 7-9.00;
- pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.28.

La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.28.

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

#### **7-14.45**

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

#### **7-14.46**

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée 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 congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.39 de la convention collective.
2. Après épuisement des jours mentionnés au paragraphe 1, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.45.
3. Après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes 1 et 2, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

### **Article 7-15.00 - Santé et sécurité au travail**

#### **7-15.01**

En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Collège prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des personnes salariées sur les lieux de travail. Ces mesures visent également les situations de violence physique ou psychologique sur les lieux de travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, le Collège est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne salariée est exposée à cette violence<sup>1</sup>.

Les parties collaborent afin de faire du Collège un milieu exempt de violence.

#### **7-15.02**

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

#### **7-15.03**

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

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

#### **7-15.04**

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

#### **7-15.05**

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

---

<sup>1</sup> Référence : article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1.

**7-15.06 Comité de santé et de sécurité**

Le Collège forme un comité paritaire de santé et de sécurité au travail, étant entendu que toutes les catégories de personnel peuvent y participer.

Le rôle et les fonctions du comité sont déterminés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et ses règlements. Le comité peut toutefois décider de s'octroyer des fonctions supplémentaires.

Le comité peut inviter à ses réunions une personne-ressource externe détenant une expertise en santé et sécurité au travail.

Sous réserve des lois et règlements en vigueur, le comité détermine ses règles de fonctionnement.

**7-15.07 Personne représentante en santé et en sécurité**

Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et à ses règlements, une personne représentante en santé et en sécurité doit être désignée parmi le personnel du Collège, toutes catégories de personnel confondues, à l'exception du personnel cadre. Le comité peut convenir que plus d'une personne représentante soit désignée.

La personne représentante en santé et en sécurité est membre du comité et peut se voir confier des mandats spécifiques par le comité en plus des fonctions qui lui sont dévolues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et ses règlements.

La personne représentante en santé et en sécurité dispose d'une libération avec traitement afin de mener à bien ses différents mandats. La hauteur de cette libération est déterminée par entente entre les membres du comité en prenant en considération les caractéristiques et les risques associés au milieu de travail. À défaut d'entente, les modalités prévues à la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et ses règlements s'appliquent.

**Article 7-16.00 - Costumes et uniformes****7-16.01**

Le Collège fournit gratuitement aux personnes salariées et entretient à ses frais tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, ainsi que tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leur travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les montures et les verres de sécurité ajustés, etc.

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

**7-16.02**

Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-16.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé. Les chaussures fournies par le Collège sont individuelles.

**7-16.03**

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

**Article 7-17.00 - Caisse d'économie****7-17.01**

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

**7-17.02**

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

Un mois avant que la première retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir en main un formulaire signé par la personne salariée et spécifiant toutes informations pertinentes.

**7-17.03**

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

**7-17.04**

En ce qui concerne les sommes versées par les personnes salariées, soit à Fondation, soit à Bâtirente ou aux deux, le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, comme il est possible à la réglementation fiscale.

**Article 7-18.00 - Responsabilité civile****7-18.01**

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

**7-18.02**

Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où une telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité compensatoire versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

**Article 7-19.00 - Allocation de dépenses****7-19.01**

Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.

Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée et le Collège à l'effet que la personne salariée utilise son automobile, le Collège doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

**7-19.02**

Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué dans la mesure du possible quinze (15) jours suivant la réclamation mais au plus tard dans les trente (30) jours de celle-ci.

**7-19.03**

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

**Article 7-20.00 - Personne salariée handicapée****7-20.01**

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

- a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée handicapée satisfait aux dites conditions; le poste ainsi modifié appartient à cette personne salariée,
- ou
- b) permet à la personne salariée handicapée d'occuper le poste d'une autre personne salariée si cette dernière y consent, celle-ci devenant la titulaire du poste laissé vacant par la personne salariée handicapée.

Le Collège utilise dans la mesure du possible la personne salariée au maximum de ses capacités résiduelles.

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

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modalités différentes aux fins d'application de la présente clause.

#### **7-20.02**

Dans les cas prévus à la clause 7-20.01, le Collège n'a pas l'obligation de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

#### **7-20.03**

Dans le cas où la personne salariée handicapée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve le traitement évolutif de sa classe d'emploi.

#### **7-20.04**

Dans le cas où la personne salariée déplacée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve sa classe d'emploi et le traitement qui s'y rattache. À la demande du Collège et si elle détient toujours un poste en rétrogradation, cette personne salariée doit reprendre le poste qu'elle occupait avant l'application du paragraphe b) de la clause 7-20.01 advenant le cas où la personne salariée handicapée le quitte.

### **Article 7-21.00 - Congés pour activités professionnelles et aide internationale**

#### **7-21.01 Congé pour activités professionnelles**

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins dix (10) jours ouvrables :

- a) un congé avec traitement pour participer à des activités professionnelles (congrès, colloques, conférences). Ces activités professionnelles doivent être reliées à l'exercice de la fonction de la personne salariée;
- b) un congé avec traitement pour exercer une fonction dans un centre collégial de transfert technologique (CCTT).

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

**Congé pour aide internationale****7-21.02**

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans :

- a) pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou du Canada,

ou

- b) pour exercer une fonction analogue hors du Québec en vertu d'un programme d'échange ou d'aide à l'étranger.

Ce congé doit être à temps complet.

**7-21.03**

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

**7-21.04**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement prévu à la clause 7-21.02 continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes.

Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

**7-21.05 Disposition générale**

À son retour, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

**Article 7-22.00 - Télétravail****7-22.01**

Le télétravail ne peut pas être obligatoire pour la personne salariée.



**Article 7-23.00 - Mesure de fidélité en emploi****7-23.01**

Toute personne salariée qui, au 30 juin, a acquis au moins trois (3) années d'ancienneté au sein du réseau collégial dans la catégorie du personnel de soutien et qui a fourni un rendement satisfaisant pendant l'année contractuelle en cours bénéficie d'un montant forfaitaire de deux cent cinquante dollars (250,00\$) à titre de mesure de fidélité en emploi.

La personne salariée qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes au cours de l'année contractuelle est considérée avoir fourni un rendement satisfaisant.

Le Collège procède au paiement au plus tard le 15 décembre. Malgré ce qui précède, dans le cas où la personne salariée quitte le service du Collège après le 30 juin, mais avant la date de ce paiement, celui-ci se fait conformément à la clause 6-5.05.

La personne salariée qui désire se faire reconnaître des années d'ancienneté acquises dans un autre collège du réseau collégial doit déposer au Collège les documents attestant de ces années d'ancienneté avant le 30 juin.

La personne salariée ne peut bénéficier du montant forfaitaire dans plus d'un collège lors d'une même année contractuelle.

---

## **CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

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

#### **8-1.01**

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes salariées, le Collège fournit à toutes les personnes salariées les possibilités réelles de formation et de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche, à leur cheminement professionnel ou à leur progression de carrière au Collège, toutes catégories d'emploi confondues.

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

#### **8-1.02**

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

#### **8-1.03**

Les sommes concernées par les engagements mentionnés à la clause 8-1.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique de formation et de perfectionnement conformément à l'article 8-3.00.

#### **8-1.04**

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

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation liée à une nouvelle organisation du travail ou à des changements technologiques, cette formation est dispensée sur les heures de travail et est à la charge du Collège.

### **Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement**

#### **8-2.01**

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

#### **8-2.02**

Les activités de perfectionnement dans le cadre de la clause 8-1.01 s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée.

**8-2.03**

Les activités de formation dans le cadre de la clause 8-1.01 s'entendent de toute activité conduisant ou ne conduisant pas à l'obtention d'un diplôme.

**8-2.04**

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

**8-2.05**

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

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

Le rôle de ce comité est :

- a) de revoir ou d'établir une politique de formation et de perfectionnement;
- b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de transmettre sa décision aux personnes salariées concernées;
- c) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;
- d) de transmettre au Collège toute recommandation concernant des besoins prévisionnels en terme de relève selon l'article 8-4.00;
- e) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les facilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- f) participer à la planification des activités de formation et perfectionnement;
- g) collaborer pour la mise en œuvre de programme de formation et perfectionnement;
- h) produire un bilan annuel des activités et des sommes dépensées, reportées et tout excédent rendu disponible au collège pour des fins de formation et de perfectionnement pour le personnel de soutien.

Le comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement. Malgré ce qui précède, le comité doit se rencontrer un minimum de quatre (4) fois par année.

**8-2.06**

Le Collège transmet au Syndicat une copie de la déclaration annuelle qu'il doit produire selon les dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-7.1).

**Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement****8-3.01**

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement, le Collège dispose par année contractuelle par personne salariée régulière, d'un montant de cent vingt-cinq dollars (125 \$), et ce, pour la durée de la convention collective.

Cependant, pour les collèges et les établissements situés en région éloignée, le montant prévu à l'alinéa précédent est de cent quarante-cinq dollars (145 \$).

Les collèges et les établissements sont les suivants :

- Cégep de Baie-Comeau;
- Centre d'études collégiales de Chibougamau;
- Cégep de la Gaspésie et des Îles;
- Cégep de Sept-Îles.

De même, un montant de cent vingt-cinq (125 \$) ou cent quarante-cinq dollars (145 \$) selon le cas s'ajoute pour chaque ETC des heures occasionnelles travaillées l'année contractuelle précédente.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une répartition du montant de cent vingt-cinq (125 \$) ou de cent quarante-cinq dollars (145 \$) selon le cas.

**8-3.02**

Aux fins exclusives de l'application du présent article, les établissements ci-après nommés sont considérés comme des collèges :

- Campus de Carleton-sur-Mer;
- Campus des Îles de la Madeleine;
- Centre de formation aux mesures d'urgence en mer – Saint-Romuald;
- Centre de formation collégiale à La Tuque;
- Centre de Montréal (Éducation des adultes - Institut maritime du Québec);
- Centre d'études collégiales de Chibougamau;
- Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic;
- Centre d'études collégiales de Montmagny;
- Centre d'études collégiales en Charlevoix;
- Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean;
- Centre matapédien d'études collégiales;
- École des Pêches et d'aquaculture du Québec;
- Pavillon Mont-Laurier;
- Centre d'études collégiales du Témiscouata.

Ces établissements bénéficient, par année contractuelle et pour les personnes salariées y travaillant, du plus élevé des montants suivants :

- le montant établi en application de la clause 8-3.01 ou,
- un montant de mille cinquante dollars (1050,00 \$).

### **8-3.03**

Le solde du montant prévu au présent article est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

Malgré ce qui précède, le cumul des soldes prévus à la clause 8-3.03 est limité à un montant équivalent à 100 % du montant annuel prévu à la clause 8-3.01.

Tout montant en surplus de ce cumul est alors mis à la disposition du collège pour que celui-ci l'utilise aux fins de formation et de perfectionnement pour le personnel de soutien, après consultation du comité, en respectant l'ordre de priorité suivant :

1. Remboursement des sommes des formations et du perfectionnement individuel non-entièrement remboursées dans le cadre de la politique de formation et de perfectionnement;
2. Les formations et perfectionnements collectifs;
3. Les formations et perfectionnements spécifiques liés aux besoins organisationnels et aux changements technologiques.

Une fois par année, le collège présente au comité le bilan des activités de formation et de perfectionnement découlant de ces surplus.

Toutefois, les soldes en banque antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 2022 restent à la disposition du comité, mais le plafond est réputé atteint tant que les soldes en banque dépassent 100 % du montant annuel.

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

### **8-4.01**

Le développement des compétences vise à acquérir toutes compétences dans le but de lui permettre d'occuper éventuellement un autre emploi au collège.

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

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

**8-4.02**

À la suite de cet avis, toute personne salariée régulière ou toute personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) derniers mois, intéressée à développer ses compétences en informe le Collège par écrit.

**8-4.03**

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

**8-4.04**

De même, toute personne salariée régulière ou toute personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) derniers mois peut, dans une démarche personnelle, s'entendre avec le Collège pour s'inscrire dans un plan individuel de formation tel que prévu au présent article.

**8-4.05**

Tout plan individualisé de formation convenu entre une personne salariée et le Collège est transmis au comité de formation et de perfectionnement prévu à la clause 8-2.05.

**8-4.06**

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

**8-4.07**

Par année contractuelle, la personne salariée engagée dans un programme de formation découlant de l'application du présent article bénéficie d'un maximum de deux (2) périodes de quarante-cinq (45) heures de congé sans perte de traitement pour participer à ses activités de formation.

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

**8-4.08**

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

**8-4.09**

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

**8-4.10**

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

**8-4.11**

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

**8-4.12**

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

Malgré ce qui précède, le cumul des soldes prévus à la clause 8-4.12 est limité à un montant équivalent à 100 % du montant annuel prévu à la clause 8-4.09.

Tout montant en surplus de ce cumul est alors mis à la disposition du collège pour que celui-ci l'utilise aux fins de développement des compétences pour le personnel de soutien pour acquitter les frais encourus pour l'élaboration d'outils d'évaluation des compétences nécessaires pour occuper éventuellement un autre emploi au Collège.

Une fois par année, le collège présente au comité le bilan des activités de développement des compétences découlant de ces surplus.

Toutefois, les soldes en banque antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 2022 restent à la disposition du Collège, mais le plafond est réputé atteint tant que les soldes en banque dépassent 100 % du montant annuel.

**8-4.13**

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

**8-4.14**

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

---

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

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

#### **9-1.01**

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

#### **9-1.02**

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec sa supérieure ou son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

#### **9-1.03**

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

Ce délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir pour la personne salariée en période d'essai qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée régulière.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief à la personne responsable du personnel du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un tel grief est de deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite.

Les délais prévus à la présente clause commencent à courir le jour de la remise des exemplaires du texte officiel français de la convention collective et de sa version anglaise par la partie patronale nationale à la partie syndicale nationale prévue à la clause 10-3.01.

#### **9-1.04**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief et mentionnant le correctif requis.



**9-1.05**

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée, avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. Dans le cas où le Collège ne fait pas droit au grief, il fournit ses motifs par écrit. Cependant, ces motifs ne peuvent être utilisés contre le Collège lors de l'arbitrage.

Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en tout temps à compter de la soumission du grief au Collège sans excéder les délais prévus à la clause 9-2.01.

**9-1.06**

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

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité.

**9-1.07**

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

Cependant les délais prévus au présent article sont suspendus entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

**9-1.08**

La personne salariée qui a quitté son emploi conserve le droit de soumettre un grief relatif à toute somme due par le Collège, et ce, conformément aux dispositions du présent article.

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

Suite au 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 soixante (60) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, faire parvenir le formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » au Collège et à l'arbitre en chef dont le nom figure au présent article. Cependant le délai prévu à la présente clause est suspendu entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

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

**9-2.02**

Le délai prévu à la clause 9-2.01 est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties. Toutefois, dans le cas où le Syndicat utilise le système informatique du Greffe ou le système informatique du Collège et qu'une panne de l'un de ces systèmes l'empêche de transmettre ledit avis le soixantième (60<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la soumission du grief, ce délai est automatiquement prolongé à la fin du jour

ouvrable complet qui suit immédiatement le rétablissement du système informatique en cause.

Le Collège est réputé avoir reçu l'avis d'arbitrage lorsque le Syndicat fait la preuve qu'il lui a donné cet avis dans le délai prescrit.

La date de signature du récépissé de la soumission de l'avis d'arbitrage par courrier recommandé ou tout autre moyen électronique, tel que prévu à l'article 10-10.00, constitue une preuve servant à calculer les délais.

Dans les trente (30) jours précédant la date de la confection des rôles prévue à la clause 9-2.05, le Syndicat peut aviser par écrit le Collège qu'une demande sera faite à l'effet de désigner une ou un arbitre pour auditionner le grief visé par l'avis. Cet avis est à caractère indicatif et ne peut faire l'objet d'objection préliminaire.

### **9-2.03**

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

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

### **9-2.04**

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale concernée et au Ministère, une copie du formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » et de l'accusé de réception.

### **9-2.05**

Les personnes représentantes des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.06 afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus à la convention collective.

De plus, après avoir fait la revue des griefs inscrits au rôle, les personnes représentantes des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

### **9-2.06**

L'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de l'arbitre en chef convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les personnes représentantes désignées de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale concernée à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet, et sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement trente-cinq (35) jours d'audience répartis entre les mois de septembre à juin inclusivement, à raison d'une moyenne de trois jours et demi (3,5) par mois;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08 ou à la clause 9-2.09 selon le cas;
- c) prévoir, pour chaque séance d'arbitrage fixée selon le paragraphe a), des griefs pouvant être entendus en lieu et place par l'arbitre en cas de remise d'audience ou d'annulation.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère.

Lors de cette réunion, les personnes représentantes des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixés au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, les journées d'audience annulées en raison de remise à la demande de l'une des parties, de désistement ou de règlement plus de sept (7) jours avant la date prévue d'audience ne sont pas comptabilisés dans les trente-cinq (35) jours d'audience mentionnés au paragraphe a) de la présente clause.

#### **9-2.07**

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.06, les parties habilitées à nommer une assessseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur communiquent au Greffe de l'assesseure ou de l'assesseur et de la procureure ou du procureur de leur choix.

#### **9-2.08**

Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective sont décidés par une ou un arbitre unique à moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assessseures ou assessseurs nommés par les parties. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Lavoie, André G., arbitre en chef

Beudry, Jean-François

Bédard, Hélène

Blouin, Julie

Boudreau, Patrice

Cavé, Johanne

Laplante, Pierre

Leblanc, Isabelle

Lévesque, Éric

Martin, Claude

Massicotte, Nathalie

Ménard, Jean-Guy

Crevier, Marie-Ève

Faucher, Nathalie

Flynn, Maureen

Garneau, Dominic

Guimond, Louise-Hélène

L. Rivest, Robert

Ranger, Jean-René

Roy, Guy

Saint-André, Yves

Tremblay, Frédéric

Turcotte, Alain

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

### 9-2.09

Dans les cas d'un grief de classification tel qu'il est prévu à l'article 9-7.00, l'arbitre est désigné par l'arbitre en chef ou par la greffière ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

Boudreau, Patrice

Crevier, Marie-Ève

Faucher, Nathalie

Ferland, Gilles

Garneau Dominic

Guimond, Louise-Hélène

Martin, Claude

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

### 9-2.10

Dès sa nomination, l'arbitre en chef avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention collective, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

### 9-2.11

Au moins une (1) semaine avant la première (1<sup>re</sup>) séance d'arbitrage, les parties tiennent une (1) réunion ou une (1) conférence préparatoire (de préférence téléphonique) avec l'arbitre au cours de laquelle les parties présentent et discutent des éléments suivants :

- la liste des documents qui seront déposés;
- toute preuve vidéo, photographique ou tout autre matériel ou rapport de filature qui sera déposé;
- le nombre de témoins qui seront entendus;
- la durée prévue de la preuve;
- les admissions;
- les objections préliminaires;
- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audience;
- de toute autre question soulevée par l'arbitre.

**9-2.12**

Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'arbitre seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de délibéré ni de rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience et qu'elle ou qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré, sauf pour des raisons de force majeure.

**9-2.13**

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

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

**9-2.14**

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de l'une ou l'autre des manières suivantes :

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

**9-2.15**

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un avis soumettant le désaccord est adressé à la même ou au même arbitre pour décision finale. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

**9-2.16**

Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, elle ou il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou qu'il a subis.

**9-2.17**

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

**9-2.18**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

**9-2.19**

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audience ou de la fin des plaidoiries écrites, à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

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

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

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

Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

**9-2.20**

La sentence lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.

**9-2.21**

Le Greffe expédie aux syndicats du personnel de soutien des collèges affiliés à la CSN les sentences qui portent sur la convention collective et qui s'appliquent au personnel de soutien des collèges affiliés à la CSN.

**9-2.22**

En tout temps, avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des personnes représentantes des parties une affirmation selon laquelle leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

**9-2.23**

À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin, de même que la taxe prévue au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

**9-2.24**

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel ou exiger l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseuses ou assesseurs le cas échéant de même qu'à l'autre partie, aux frais de la partie qui a exigé ces services.

**9-2.25**

Les frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice-arbitre et du médiateur-arbitre sont à la charge de la partie perdante.

Toutefois, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Ces dispositions s'appliquent aux griefs déposés à compter du 1<sup>er</sup> février 2006.

Les frais et honoraires ne sont versés qu'après dépôt au Greffe des deux (2) copies signées de la sentence.

**9-2.26**

Les frais et honoraires des assesseuses ou assesseurs sont assumés par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

**9-2.27**

Les frais du Greffe et la rémunération du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

**9-2.28**

Les séances d'arbitrage et les délibérés, s'il y a lieu, se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

**9-2.29**

Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et aux cas de suspension et de congédiement.

**Article 9-3.00 - Arbitrage d'interprétation****9-3.01**

Les parties nationales peuvent convenir de soumettre à l'arbitrage une mésentente relative à l'interprétation d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale comme suit :

- a) lorsqu'une partie nationale désire se prévaloir de la présente procédure, elle en informe l'autre partie nationale par écrit, laquelle doit lui signifier son acceptation ou son refus dans un délai de trente (30) jours à compter de la demande;
- b) lorsque les parties nationales conviennent de procéder à l'arbitrage, elles doivent définir conjointement la mésentente à soumettre à l'arbitrage;
- c) les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation d'un tribunal composé de trois (3) arbitres, lesquelles ou lesquels doivent être choisis à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.08;
- d) le tribunal saisi de la mésentente doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre une décision unanime, écrite et motivée;
- e) la décision doit être rendue en conformité avec les lois applicables et ne doit ni modifier, amender ou ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale;
- f) à défaut d'entente sur l'un ou l'autre des objets prévus aux paragraphes a), b), c), la demande d'arbitrage est caduque.

**9-3.02**

La décision rendue par le tribunal est finale et elle lie les parties nationales et locales.

**9-3.03**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

**Article 9-4.00 - Médiation arbitrale<sup>1</sup>****9-4.01**

Malgré les dispositions prévues à l'article 9-2.00, le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour référer des griefs à une médiatrice-arbitre ou à un médiateur-arbitre en donnant un avis au Greffe à cet effet.

**9-4.02**

Le Greffe désigne, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00, une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre parmi la liste prévue à l'article 9-2.08.

---

<sup>1</sup> L'annexe « R » remplace l'article 9-4.00 de la convention collective pour la durée du projet pilote prévu à la clause 2-2.05.



Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la liste des médiatrices-arbitres et des médiateurs-arbitres.

#### **9-4.03**

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en prend acte et il lie les parties.

#### **9-4.04**

À défaut d'un règlement du ou des griefs compris dans la démarche de médiation arbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties préalablement à la médiation arbitrale.

#### **9-4.05**

Cette procédure s'applique pour tout groupe d'au moins cinq (5) griefs convenus entre le Collège et le Syndicat.

#### **9-4.06**

Les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

### **Article 9-5.00 - Arbitrage accéléré**

#### **9-5.01**

Le Collège et le Syndicat peuvent convenir de référer un grief à l'arbitrage accéléré selon les dispositions suivantes.

#### **9-5.02**

Un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties selon lequel le grief est référé à l'arbitrage accéléré est expédié au Greffe et aux parties nationales avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage pour audience.

#### **9-5.03**

Dans la mesure du possible et aux fins de l'expérimentation, au moins une (1) journée d'audience par mois sera réservée à l'arbitrage accéléré.

#### **9-5.04**

Tout grief porté à l'arbitrage accéléré est traité en priorité, après l'application de la clause 9-2.29. Chaque journée consacrée à l'arbitrage accéléré fait partie des jours prévus au paragraphe a) de la clause 9-2.06.

#### **9-5.05**

La séance d'arbitrage d'un grief ne peut excéder une (1) journée d'audience. Aucun document et aucune jurisprudence ne peuvent être soumis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audience à moins d'entente entre les parties.

**9-5.06**

Les parties et leur procureure ou procureur respectif doivent se rencontrer au Collège lors d'une rencontre préparatoire, au moins trente (30) jours avant la date fixée pour l'audience. À cette rencontre, un dossier est constitué pour l'arbitre indiquant notamment comment la preuve sera administrée lors de l'audience, les admissions, les moyens préliminaires et la preuve documentaire.

**9-5.07**

Les dispositions de la clause 9-5.06 ne peuvent avoir pour effet d'empêcher les parties d'administrer une preuve complète lors de l'audience.

**9-5.08**

Les objections de fond ou de forme peuvent être retenues sous réserve par l'arbitre. Sauf si les parties y consentent, ces objections ne peuvent interrompre l'enquête.

**9-5.09**

L'arbitre écrit sa décision dans les quinze (15) jours de la fin de l'audience. Cette décision est motivée sommairement et constitue un cas d'espèce.

**9-5.10**

Tout grief soumis à l'arbitrage accéléré est décidé par une ou un arbitre unique choisi parmi les personnes prévues à la clause 9-2.08.

**Article 9-6.00 - Mise à jour des griefs antérieurs à la présente convention collective****9-6.01**

Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes afin de procéder à la mise à jour et au règlement des griefs inscrits au Greffe à la date de la signature de la présente convention collective.

**9-6.02**

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, la partie syndicale nationale soumet à la partie patronale nationale une liste des griefs d'interprétation et des griefs de classification devant faire l'objet de la présente mise à jour. Les parties nationales s'entendent sur une liste définitive dans les trente (30) jours suivants.

**9-6.03**

Les parties nationales affectent chacune à leurs frais une (1) personne à la réalisation de la présente opération. Cette affectation, d'une durée de six (6) mois, débute dans la semaine suivant la détermination de la liste définitive prévue à la clause précédente et peut être prolongée par entente entre les parties nationales.

**9-6.04**

Les personnes représentantes des parties nationales procèdent à l'examen des griefs inscrits au Greffe par collège et recommandent aux parties tout règlement qu'elles jugent acceptable quant à ces griefs.

**9-6.05**

À la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent une liste des griefs non réglés par collège.

**9-6.06**

Les griefs non réglés de la liste ainsi que les autres griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions de conventions collectives antérieures seront décidés conformément aux dispositions de ces conventions.

**9-6.07**

Malgré la clause 9-6.06 et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront entendus par une ou un arbitre dont le nom apparaît à la clause 9-2.08 ou à la clause 9-2.09, selon le cas, de la présente convention collective.

**Article 9-7.00 - Griefs de classification****9-7.01**

La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège ne correspond pas à sa classe d'emploi peut soumettre une demande de reclassification selon la procédure suivante :

1. Dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, la personne salariée doit soumettre une demande de reclassification au service des ressources humaines. Une copie est transmise au Syndicat. La demande doit faire mention, à titre indicatif, de la classe d'emploi réclamée et doit être accompagné du formulaire convenu entre les parties nationales comportant une description détaillée des tâches principales et habituelles de la personne salariée.

Ni le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ni l'occurrence d'un fait antérieur à l'entrée en vigueur de la convention collective ne peuvent avoir pour effet de rendre invalide la demande si le fait se poursuit toujours à l'intérieur de ce délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours.

2. Le Collège procède à l'analyse des tâches de la personne salariée et confirme ou infirme les énoncés figurant au formulaire soumis en vertu du paragraphe précédent.
3. À la suite de cette analyse et au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la soumission de la demande, le Collège communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat. Le cas échéant, le Collège doit identifier ses divergences eu égard aux énoncés figurant au formulaire. Ce délai est toutefois suspendu entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

**9-7.02**

À défaut d'une décision prévue au paragraphe 3. de la clause précédente ou si le Collège refuse la demande de reclassification de la personne salariée, la demande de reclassification est référée au comité local de classification.

À moins d'entente entre les parties, la rencontre du comité local de classification doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Collège ou l'expiration du délai prévu au paragraphe 3. de la clause précédente.

**9-7.03**

Le comité local de classification est formé d'un maximum de deux (2) personnes représentantes du Syndicat et d'un maximum de deux (2) personnes représentantes du Collège.

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

Une entente conclue au comité local de classification lie les parties et la personne salariée concernée.

**9-7.04**

Toute décision du Collège ou entente au comité ne peut avoir pour effet de verser des montants rétroactifs à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la demande de reclassification.

**9-7.05**

À défaut d'un règlement de la demande de reclassification au terme de la première rencontre du comité local de classification, la demande devient alors un grief de classification dûment déposé au Collège.

**9-7.06**

Le Syndicat qui désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la journée de la première rencontre du comité local de classification, donner un avis écrit au Collège et à l'arbitre en chef dont le nom figure à l'article 9-2.00. En même temps que cet avis, le Syndicat fait parvenir le grief de classification à l'arbitre en chef.

**9-7.07**

En tout temps avant la décision de l'arbitre, il est loisible aux parties de se rencontrer à nouveau, par le biais du comité local de classification pour discuter du litige.

**9-7.08**

La fixation de la date et du lieu de la séance d'arbitrage ainsi que la nomination de l'arbitre se font conformément aux dispositions de l'article 9-2.00 avec les adaptations nécessaires.

L'arbitre est choisi parmi la liste prévue à la clause 9-2.09.

**9-7.09**

Le Syndicat fait parvenir à l'arbitre, au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la journée de l'audition, une copie du grief prévu à la clause 9-7.05, du formulaire et de la réponse du Collège prévus à la clause 9-7.01. Le Syndicat avise le Collège à cet effet.

**Pouvoir et responsabilités de l'arbitre****9-7.10**

L'arbitre qui fait droit à un grief soumis selon le présent article, n'a le pouvoir que d'accorder une indemnité compensatoire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

**9-7.11**

L'attribution d'une telle indemnité compensatoire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-4.00.

Également, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent paragraphe à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la réception par le Collège de la demande de reclassification.

**9-7.12**

L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer au plan de classification et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan de classification.

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

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une indemnité compensatoire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention collective et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi à laquelle correspond ladite indemnité compensatoire aux fins de l'application de la clause 9-7.15.
2. À défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer l'indemnité compensatoire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**Autres dispositions****9-7.13**

Malgré la clause 9-6.06, les parties peuvent s'entendre pour soumettre un grief de classification déposé à la médiation arbitrale selon les dispositions de la convention

collective 2005-2010 ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures à la procédure prévue au présent article.

**9-7.14**

Si le Collège fait droit à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste, la ou le titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège et prévues à la clause 5-2.02 au regard du poste concerné. Dans ce cas, les dispositions prévues à la clause 9-7.15 s'appliquent.

**9-7.15**

Lorsque le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste qui donnent droit à une indemnité compensatoire à la suite d'une décision arbitrale ou d'une entente entre les parties locales, la ou le titulaire obtient le poste.

Si le Collège décide de se conformer à la présente clause, la personne salariée qui, le cas échéant, occupe temporairement le poste bénéficie de la rémunération rattachée audit poste.

**9-7.16**

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-2.15.

**Article 9-8.00 - Comité de prévention des litiges et règlement des griefs****9-8.01**

Le comité est un comité paritaire et permanent regroupant les parties. Le rôle de ce comité est de prévenir des litiges et de discuter des griefs, à l'exception des griefs de classification prévus à l'article 9-7.00.

À la suite de la soumission d'un grief, les parties doivent se rencontrer pour discuter de celui-ci, et ce, conformément à ce qui est prévu au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa à la clause 9-8.02.

**9-8.02**

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

Le comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties ou convenir de tout autre mode de fonctionnement. Toutefois, le comité a l'obligation de se rencontrer minimalement une fois par session afin de prévenir des litiges ou de régler des griefs avant leur audience. De plus, il doit prévoir une rencontre annuelle de mise à jour des griefs actifs et inscrits à l'arbitrage.

Il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une conseillère ou un conseiller extérieur, si elles le désirent.

Les dispositions relatives au mode de fonctionnement du comité peuvent être révisées chaque année par les parties.

**9-8.03**

La personne salariée dont le litige est discuté au comité en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande, et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le comité.

S'il y a entente au niveau du comité des griefs, les parties sont liées par une telle entente. La personne salariée visée par une telle entente ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'arbitrage et se trouve liée par cette entente ou ce règlement.

---

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

#### **10-1.01**

Le Collège peut donner du travail à forfait pour autant que cela n'occasionne pas de mises à pied et de mises en disponibilité parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège ni de réduction du nombre d'heures d'une personne salariée régulière travaillant dans le service concerné.

#### **10-1.02**

Le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT avant de procéder à l'octroi d'un contrat à forfait pour des travaux pouvant être effectués par des personnes salariées lorsque la durée du contrat initial et de ses renouvellements égale ou excède deux (2) mois.

Toutefois, les contrats octroyés pour des travaux urgents et les contrats octroyés pour la rénovation et la construction des édifices sont exclus de cette consultation obligatoire.

Préalablement au CRT, le Collège fournit au Syndicat les informations pertinentes quant à la nature, la durée et au coût du contrat.

Lors de la tenue du CRT, les parties pourront notamment étudier des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées régulières.

Le Collège transmet au Syndicat une copie de tout contrat à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus pour des travaux pouvant être effectués par des personnes salariées et de son renouvellement, dès qu'il est accordé.

### **Article 10-2.00 - Modifications des conditions de travail**

#### **10-2.01**

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

#### **10-2.02**

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



**10-2.03**

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

**Article 10-3.00 - Publication****10-3.01**

La partie patronale nationale s'engage à rendre accessible par mode électronique le texte français conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur et une version anglaise de ces mêmes documents.

Dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective, la partie patronale nationale remet en copie papier des exemplaires du texte officiel français de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à 10 % du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collègue francophone à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective sans être inférieur à vingt (20) exemplaires par collègue francophone.

De plus, la partie patronale nationale remet en copie papier cent (100) exemplaires additionnels du texte officiel français de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale.

En même temps, dans le cas des collèges ou campus anglophones, la partie patronale nationale remet en copie papier des exemplaires en version anglaise du texte officiel français de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à 10 % du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collègue ou campus anglophone à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective sans être inférieur à vingt (20) exemplaires par collègue ou campus anglophone.

**10-3.02**

Les parties nationales conviennent de libérer deux (2) personnes salariées aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention collective. Une telle libération est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

**Article 10-4.00 - Non-discrimination****10-4.01**

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, l'identité ou l'expression de son genre, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la loi.

**Article 10-5.00 - Argent à récupérer****10-5.01**

Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée. À défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, le Collège procède.

Toutefois, il ne peut prélever plus de sept pour cent (7 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. La personne salariée doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement, et ce, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour de la réclamation.

**10-5.02**

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

**10-5.03**

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

**Article 10-6.00 - Accès à l'égalité en emploi****10-6.01**

Le Collège peut former un comité consultatif d'accès à l'égalité en emploi pouvant regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel, des cadres et ayant pour mandat :

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

**Article 10-7.00 - Violence au travail, harcèlement psychologique et sexuel****10-7.01**

La violence au travail consiste en des comportements, des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Le harcèlement psychologique<sup>1</sup> consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend aussi une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Le harcèlement sexuel constitue une forme de harcèlement psychologique et une forme de violence à caractère sexuel. Toutefois, les violences à caractère sexuel ne constituent pas nécessairement du harcèlement sexuel.

#### **10-7.02**

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence et le harcèlement au travail constituent des actes répréhensibles. Les parties s'efforcent de les réprimer et collaborent pour prévenir ces situations.

#### **10-7.03**

Le Collège peut former un comité pour contrer toutes formes de harcèlement dont le rôle est :

- a) de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement, incluant sur l'élaboration d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement psychologique ou sexuel;
- b) d'élaborer des moyens appropriés d'information;
- c) d'élaborer, s'il y a lieu, des mécanismes de recours.

Ce comité peut regrouper des personnes représentantes du Collège, du personnel de soutien, et si elles le désirent, des personnes représentantes de chacune des autres catégories de personnel et des personnes étudiantes.

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

Le mandat de ce comité peut être confié à un autre comité, par entente entre les parties. Il ne peut y avoir qu'un seul comité au Collège.

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

---

<sup>1</sup> Référence : article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N1-1.

**10-7.04**

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

**Article 10-8.00 - Violences à caractère sexuel****10-8.01**

La notion de violence à caractère sexuel<sup>1</sup> s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle.

Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

**10-8.02**

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que les violences à caractère sexuel constituent des actes répréhensibles. Les parties s'efforcent de les réprimer et collaborent pour prévenir ces situations.

**10-8.03**

Le Collège forme un comité permanent composé notamment de personnes étudiantes, de personnes représentantes du Collège et de membres du personnel conformément à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, c. P-22.1) afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel<sup>2</sup>. Le Syndicat est consulté dans le cadre de cette élaboration ou révision.

**10-8.04**

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

**Article 10-9.00 - Changement technologique****10-9.01**

Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel ou leur modification qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

---

<sup>1</sup> Référence : article 1 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, c. P-22.1.

<sup>2</sup> Référence : articles 3 et 7 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, c. P-22.1.

**10-9.02**

En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher une personne salariée d'occuper tout poste de sa classe d'emploi pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.

**10-9.03**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet.

**10-9.04**

Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) la date prévisible de mise en place des changements;
- d) le perfectionnement envisagé.

**10-9.05**

Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-9.03, il doit en aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments mentionnés à la clause 10-9.04 et est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

**Article 10-10.00 - Affichages et transmission des avis écrits****10-10.01**

Lorsqu'un affichage est prévu par la convention collective, le Collège peut procéder à cet affichage par moyen électronique, selon les modalités convenues entre les parties.

Aux fins de l'application de la présente convention, l'usage du courrier électronique constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. Cela s'applique également dans tous les cas où la convention collective réfère à un mode spécifique de transmission.

**Article 10-11.00 - Annexes****10-11.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

**Article 10-12.00 - Durée de la convention collective****10-12.01**

La durée de la convention collective est de cinq (5) ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028.

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

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

---

## **ANNEXES**

### **ANNEXE « A »**

#### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

##### **1.01**

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

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage.

##### **1.02**

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

##### **1.03**

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

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

##### **1.04**

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

**1.05**

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

**1.06**

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

**1.07**

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

**1.08**

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

**1.09**

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

**1.10**

Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) :

- a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier sur production des documents suivants :
  - le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce, immédiatement après sa passation;
  - le contrat de vente;
  - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier;
- b) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;



- c) le paiement de la taxe de mutation de la ou du propriétaire au coût réel, le cas échéant.

Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

### 1.11

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

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

### 1.12

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

### 1.13

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

### 1.14

Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause.

Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le Collège d'origine lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives.

De plus, le Collège d'origine rembourse sur présentation de pièces justificatives :

- les frais raisonnables d'annonce;
- les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

### **1.15**

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

---

## ANNEXE « B »

### ÉCHELLES DE TRAITEMENT

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

Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés.....	193
Agente ou agent de soutien administratif, classe I .....	188
Agente ou agent de soutien administratif, classe II .....	187
Agente ou agent de soutien administratif, classe principale .....	188
Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives .....	189
Apparitrice ou appariteur .....	189
Hygiéniste dentaire .....	185
Interprète .....	187
Magasinière ou magasinier, classe I .....	190
Magasinière ou magasinier, classe II .....	190
Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives.....	190
Monitrice ou moniteur de camp de jour.....	190
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset .....	191
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale .....	191
Opératrice ou opérateur en informatique .....	192
Secrétaire administrative .....	192
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur .....	193
Technicienne ou technicien au banc d'essai .....	180
Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique .....	184
Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique .....	183
Technicienne ou technicien en administration .....	179
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....	179
Technicienne ou technicien en audiovisuel .....	180
Technicienne ou technicien en bâtiment.....	183
Technicienne ou technicien en documentation .....	181
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée .....	186
Technicienne ou technicien en électronique.....	182
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique .....	182
Technicienne ou technicien en information.....	184
Technicienne ou technicien en informatique.....	185
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale .....	185
Technicienne ou technicien en loisirs .....	186
Technicienne ou technicien en travail social.....	186
Technicienne ou technicien en travaux pratiques.....	182

**Technicienne ou technicien en administration**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

**Technicienne ou technicien en arts graphiques**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

**Technicienne ou technicien en audiovisuel**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

**Technicienne ou technicien au banc d'essai**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

**Technicienne ou technicien en documentation**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----	-----
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

**Technicienne ou technicien en électronique****Technicienne ou technicien en fabrication mécanique****Technicienne ou technicien en travaux pratiques**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

**Technicienne ou technicien en bâtiment**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

**Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55



**Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,73	27,48	28,19	28,89	29,90
2	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
3	28,91	29,72	30,49	31,25	32,34
4	30,07	30,91	31,71	32,50	33,64
5	31,25	32,13	32,97	33,79	34,97
6	32,51	33,42	34,29	35,15	36,38
7	33,82	34,77	35,67	36,56	37,84
8	35,15	36,13	37,07	38,00	39,33
9	36,34	37,36	38,33	39,29	40,67
10	37,18	38,22	39,21	40,19	41,60
11	38,43	39,51	40,54	41,55	43,00
12	39,74	40,85	41,91	42,96	44,46

**Technicienne ou technicien en information**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

**Hygiéniste dentaire****Technicienne ou technicien en informatique**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

**Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

**Technicienne ou technicien en loisirs**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

**Technicienne ou technicien en éducation spécialisée****Technicienne ou technicien en travail social**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

**Interprète**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

**Agente ou agent de soutien administratif, classe II**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,03	23,67	24,29	24,90	25,77
2	23,34	23,99	24,61	25,23	26,11
3	23,67	24,33	24,96	25,58	26,48
4	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86

**Agente ou agent de soutien administratif, classe I**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

**Agente ou agent de soutien administratif, classe principale**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

**Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

**Apparitrice ou appariteur**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

**Magasinière ou magasinier, classe II**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----	-----
1	22,83	23,47	24,08	24,68	25,54
2	23,04	23,69	24,31	24,92	25,79
3	23,21	23,86	24,48	25,09	25,97
4	23,38	24,03	24,65	25,27	26,15

**Magasinière ou magasinier, classe I**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----	-----
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

**Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives****Monitrice ou moniteur de camp de jour**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----	-----
1	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56

**Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

**Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84



**Opératrice ou opérateur en informatique**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

**Secrétaire administrative**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

**Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés**  
**Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

---

## ANNEXE « C »

### TAUX DE TRAITEMENT

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

Agente ou agent à la prévention et à la sécurité.....	196
Aide de métiers.....	195
Aide domestique.....	195
Aide générale ou aide général de cuisine.....	195
Concierge de résidence.....	195
Conductrice ou conducteur de véhicules légers .....	195
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds .....	195
Cuisinière ou cuisinier, classe I .....	195
Cuisinière ou cuisinier, classe II .....	195
Cuisinière ou cuisinier, classe III .....	195
Ébéniste.....	195
Électricienne ou électricien .....	195
Électricienne ou électricien, classe principale.....	195
Jardinière ou jardinie .....	195
Manœuvre .....	195
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements .....	195
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes.....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I.....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III.....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV .....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe VII .....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe X .....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XII .....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XIII .....	196
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVI.....	196
Menuisère ou menuisier.....	195
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien.....	195
Préposée ou préposé à la sécurité .....	197
Peintre .....	195
Tuyauteuse ou tuyauteur .....	195

**TAUX DE TRAITEMENT**

<b>Classes</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
Aide de métiers	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
Concierge de résidence	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Cuisinière ou cuisinier, classe I	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Cuisinière ou cuisinier, classe II	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Cuisinière ou cuisinier, classe III	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44
Ébéniste	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien, classe principale	30,27	31,12	31,93	32,72	33,87
Jardinière ou jardinier	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44
Manœuvre	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Menuisière ou menuisier	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Peintre	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Tuyauteuse ou tuyauteur	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52

<b>Classes</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
Aide domestique	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Aide générale ou aide général de cuisine	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60

**Agente ou agent à la prévention et à la sécurité**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )	Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

**Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

Classes	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )	Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )
I	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
III	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
IV	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
VII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
X	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
XII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
XIII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
XVI	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39

## Préposée ou préposé à la sécurité

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,03	23,67	24,29	24,90	25,77
2	23,34	23,99	24,61	25,23	26,11
3	23,67	24,33	24,96	25,58	26,48
4	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86

---

## ANNEXE « D »

### PROGRAMME D'HORAIRE FLEXIBLE

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme d'horaire flexible ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

1. Le programme a pour objectifs :
  - De permettre à la personne salariée de bénéficier d'une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle;
  - D'assurer une meilleure attraction et rétention du personnel.
2. Le programme est volontaire.
3. Le programme s'applique à toute personne salariée régulière qui en fait la demande. Un refus doit être discuté au préalable au CRT.
4. L'horaire flexible ne vise pas le cumul d'heures de travail et doit respecter, sur une période de paie :
  - Le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01 dans le cas des personnes salariées à temps complet,
  - ou
  - Le nombre d'heures par semaine prévu au poste dans le cas des personnes salariées à temps partiel.
5. Advenant que le nombre d'heures travaillées de la personne salariée soient en dessous ou au-dessus de 35 heures par semaine (pour les classes d'emploi prévues à l'annexe B) ou 38.75 heures par semaine (pour les classes d'emploi prévues à l'annexe C), les dispositions suivantes s'appliquent :
  - Les heures à reprendre ou à écouler s'effectuent selon l'ordre suivant :
    - o Dans la même période de paie;
    - o À défaut, dans la période de paie qui suit.

Toute reprise ou tout cumul de temps est comptabilisé à taux simple, minimalement par tranche de quinze (15) minutes.

6. Le temps de repas peut être réduit afin d'écourter une journée ou une semaine de travail, mais ne peut pas être inférieur à quarante-cinq (45) minutes.
7. Le temps de pause ne peut pas être réduit, afin d'écourter une journée ou une semaine de travail.

8. La personne salariée 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. Le Syndicat reçoit copie de la demande.
9. Les dates de début et de fin de l'horaire flexible sont déterminées par entente entre le supérieur immédiat et la personne salariée. Tout renouvellement doit faire l'objet d'une nouvelle demande en vertu de l'article 3.
10. Dans le cas où plusieurs personnes dans un service souhaitent bénéficier de ce programme et que les besoins du service ne peuvent permettre à toutes les personnes d'en bénéficier, l'octroi d'un tel programme s'effectue selon une distribution équitable entre les personnes salariées et par rotation.
11. La personne salariée 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.
12. La personne salariée ou le collègue peut mettre fin à l'horaire flexible moyennant un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours ouvrables, à moins d'entente entre les parties.
13. Advenant un mouvement vers un autre poste, un remplacement ou un projet spécifique, le collègue ou la personne salariée peut annuler l'horaire flexible sans préavis.
14. Aux fins administratives, les jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 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 à la personne salariée participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine normale de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.39 s'applique.

15. Aux fins administratives, les jours fériés prévus à la clause 7-7.01 sont convertis en une banque d'heures de travail prévue à la clause 7-1.01 de la convention collective.

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



---

## ANNEXE « E »

### CRÉATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE

1. Chaque année dans le cadre des discussions du plan d'effectifs au CRT, les parties procèdent à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes à temps partiel comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle :
  - a. Un tel poste peut être créé uniquement à partir des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles;
  - b. Un poste à temps complet ne peut être aboli pour être remplacé par un poste TPBA.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de modalités différentes.

2. Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à ouvrir. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.
3. Toutefois, le nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle ne doit pas dépasser dix pour cent (10 %) du nombre total de postes à temps complet à moins d'entente entre les parties.
4. Le Collège qui, au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, dispose d'un nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle qui dépasse dix pour cent (10 %) est réputé avoir une entente pour couvrir les postes existants. Toutefois, lors du départ d'une personne salariée détenant un tel poste, si le Collège décide de combler ledit poste, il doit s'entendre avec le Syndicat.
5. La répartition hebdomadaire des heures de travail sur une base annuelle de ces postes à temps partiel est déterminée par le Collège, après consultation du Syndicat.
6. Durant une période de non prestation de travail, la personne salariée maintient sa participation au régime de base d'assurance maladie et, si elle le désire, au régime d'assurance vie en versant sa quote-part des primes avant le début de la période de non prestation de travail.
7. Deux (2) ans après sa création, les parties locales se rencontrent, dans le cadre d'un CRT, afin d'échanger notamment sur la possibilité de modifier ce poste en un poste à temps complet.

---

**ANNEXE « F »**

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME DE RÉDUCTION  
PROVISOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE BASE VOLONTAIRE  
(7-13.22 ET 7-13.23)**

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.22 et 7-13.23) 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 (7-13.22 et 7-13.23)

ci-après appelé le programme.

**Malgré la clause 7-13.23, les dispositions suivantes s'appliquent :**

1. Le programme a pour objectifs :
  - de permettre à la personne salariée 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 toute personne salariée régulière qui en fait la demande. Le Collège ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au CRT.
4. La personne salariée 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 douze (12) mois et peut être renouvelé selon les dispositions du paragraphe 3 de la présente annexe.

5. Sans être limitatif, la personne salariée 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 centièmes (3,75) pour celles ayant un horaire de trente-huit et soixante-quinze centièmes (38,75) heures/semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail selon l'horaire de la personne salariée;
  - 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 CRT.
7. La personne salariée 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. La personne salariée 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 le paragraphe a) de la clause 7-14.39 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 à la personne salariée participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.39 s'applique.

10. Durant le programme, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite, comme si la personne salariée ne participait pas au programme, dans la mesure où la personne salariée verse sa contribution.
11. La personne salariée 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 à la personne salariée de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail pendant la semaine où elle bénéficie d'un jour férié. Au 30 juin, le solde des heures non utilisées est converti en vacances additionnelles.

12. La personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
13. La personne salariée 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 »**

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

<b><u>COLLÈGES</u></b>	<b><u>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</u></b>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGEPS DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	Chicoutimi, Jonquière
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)	Région de Québec**

**ANNEXE « G » LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

CHICOUTIMI	Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Jonquière
DAWSON	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
JONQUIÈRE	Alma, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILLOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jérôme
MAISONNEUVE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu

**ANNEXE « G » LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

MARIE-VICTORIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency
MATANE	-
MONTMORENCY	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme
OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Champlain (Saint-Lambert), Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Vieux Montréal
SAINT-JÉRÔME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-

**ANNEXE « G » LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, Gérald-Godin, John Abbott
VANIER	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
ÉTABLISSEMENT <sup>1</sup> situé à plus de cinquante (50) kilomètres du Collège	Ensemble des collèges ou établissements situés à cinquante (50) kilomètres et moins de l'établissement où la personne salariée travaille au moment de sa mise en disponibilité.
*Île de Montréal :	Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal
**Région de Québec :	Les collèges Champlain (St. Lawrence), François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy

---

<sup>1</sup> Ne s'applique que dans le cadre de l'article 5-6.00.



---

**ANNEXE « H »**  
**PLAN DE CLASSIFICATION**

Édition 2012 et tous les amendements ultérieurs.

## ANNEXE « I »

### TABLEAU DE RÉPARTITION DES SOMMES CONSENTIES AU PROJET PILOTE DE SANTÉ GLOBALE

Les sommes consenties au projet-pilote de santé globale sont réparties entre tous les collèges selon le nombre de personnes salariées équivalent à temps complet (ETC) pour l'année contractuelle 2021-2022.

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 2-2.04 de la convention collective.

Les sommes disponibles pour ce projet sont de 159 900\$ annuellement pour les périodes allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 jusqu'à la fin du projet le 31 mars 2028. Les sommes inutilisées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 devront être réparties également dans les années subséquentes couvertes par la durée du projet pilote.

#### **Santé globale**

<b>Collège</b>	<b>Nombre de personnes salariées ETC</b>	<b>Répartition du budget/collège par année</b>
<b>Alma</b>	59	2 498 \$
<b>André-Laurendeau</b>	107	4 551 \$
<b>Baie-Comeau</b>	49	2 076 \$
<b>Beauce-Appalaches</b>	82	3 506 \$
<b>Champlain Regional College (Saint-Lambert)</b>	48	2 034 \$
<b>Champlain Regional College (St. Lawrence)</b>	15	652 \$
<b>Chicoutimi</b>	164	6 976 \$
<b>Drummondville</b>	62	2 661 \$
<b>Gaspésie et des Îles</b>	65	2 750 \$
- <b>École des Pêches et d'aquaculture du Québec</b>	17	716 \$
- <b>Îles-de-la-Madeleine</b>	16	678 \$
- <b>Carleton-sur-Mer</b>	15	640 \$
<b>Gérald-Godin</b>	45	1 925 \$
<b>Héritage</b>	43	1 849 \$
<b>Jonquière</b>	159	6 760 \$
<b>La Pocatière</b>	75	3 189 \$
<b>Lanaudière</b>	160	6 820 \$
<b>Lévis</b>	99	4 217 \$

**ANNEXE « I » TABLEAU DE RÉPARTITION DES SOMMES CONSENTIES AU PROJET PILOTE DE SANTÉ GLOBALE**

<b>Limoilou</b>	180	7 671 \$
<b>Lionel Groulx</b>	153	6 532 \$
<b>Matane</b>	62	2 624 \$
<b>Montmorency</b>	171	7 282 \$
<b>Outaouais</b>	153	6 519 \$
<b>Rimouski</b>	190	8 088 \$
<b>Rivière-du-Loup</b>	82	3 504 \$
<b>Rosemont</b>	129	5 505 \$
<b>Sainte-Foy</b>	203	8 647 \$
<b>Saint-Jean-sur-Richelieu</b>	113	4 802 \$
<b>Saint-Jérôme</b>	166	7 056 \$
<b>Saint-Laurent</b>	102	4 333 \$
<b>Sept-Îles</b>	48	2 055 \$
<b>Shawinigan</b>	53	2 260 \$
<b>Sorel-Tracy</b>	45	1 932 \$
<b>Saint-Félicien</b>	59	2 511 \$
<b>St-Hyacinthe</b>	120	5 118 \$
<b>Thetford</b>	58	2 492 \$
<b>Trois-Rivières</b>	181	7 710 \$
<b>Vieux Montréal</b>	205	8 718 \$
<b>Centre d'informatique Sag.-Lac-St-Jean</b>	1	43 \$
<b>Total général</b>	<b>3751</b>	<b>159 900 \$</b>

---

**ANNEXE « J »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSN, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

---

**ANNEXE « K »**

**DROITS PARENTAUX**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

---

## **ANNEXE « L »**

### **COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL**

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la personne salariée régulière à temps complet dont l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste de la personne salariée.

#### **ARTICLE 2 MODALITÉS**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 \$).

Le remboursement est effectué par le Collège, sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement.

Advenant qu'une personne salariée soit visée par la présente annexe en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La personne salariée qui provient d'un autre collège et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la personne salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans un collège, elle doit rembourser au Collège, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

**ANNEXE « M »**  
**STRUCTURE SALARIALE**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**  
**AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2023**

*POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES*

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,24																		1	22,24
2	22,55																		2	22,55
3	22,67	22,79	22,89																3	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															4	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															5	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														6	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														7	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													8	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												9	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											10	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										11	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									12	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								13	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							14	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							15	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							16	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							17	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							18	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	19	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	20	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	21	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	22	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	23	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	24	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	25	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	26	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	27	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.01.  
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

**ANNEXE « M »**  
**STRUCTURE SALARIALE**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2024**

*POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES*

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,86																		1	22,86
2	23,18																		2	23,18
3	23,30	23,43	23,53																3	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															4	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															5	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														6	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														7	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													8	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												9	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											10	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										11	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									12	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								13	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							14	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							15	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							16	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							17	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							18	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	19	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	20	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	21	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	22	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	23	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	24	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	25	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	26	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	27	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.02.  
 Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.



**ANNEXE « M »**  
**STRUCTURE SALARIALE**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2025**

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	23,45																		1	23,45
2	23,78																		2	23,78
3	23,91	24,04	24,14																3	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															4	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															5	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														6	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														7	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													8	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												9	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											10	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										11	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									12	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								13	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							14	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							15	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							16	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							17	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							18	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	19	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	20	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	21	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	22	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	23	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	24	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	25	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	26	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	27	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.03.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

**ANNEXE « M »**  
**STRUCTURE SALARIALE**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2026**

*POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES  
ET DES COLLÈGES*

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,04																		1	24,04
2	24,37																		2	24,37
3	24,51	24,64	24,74																3	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															4	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															5	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														6	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														7	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													8	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												9	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											10	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										11	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									12	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								13	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							14	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							15	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							16	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							17	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							18	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	19	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	20	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	21	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	22	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	23	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	24	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	25	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	26	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	27	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.04. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 6-7.06.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

**ANNEXE « M »**  
**STRUCTURE SALARIALE**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2027**

*POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES  
ET DES COLLÈGES*

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,88																		1	24,88
2	25,22																		2	25,22
3	25,37	25,50	25,61																3	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															4	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															5	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														6	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														7	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													8	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												9	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											10	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										11	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									12	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								13	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							14	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							15	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							16	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							17	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							18	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	19	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	20	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	21	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	22	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	23	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	24	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	25	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	26	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	27	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.05. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 6-7.06.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

TABLEAU 1

**COLLÈGES**  
**RANGEMENT DES CORPS ET DES CLASSES D'EMPLOI**

N° du corps ou de la classe d'emploi	Titre du corps ou de la classe d'emploi <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
C202	Agent de la gestion financière	20	
C233	Agent de service social	22	
C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
C911	Aide de métiers	3	X
C902	Aide domestique	2	X
C903	Aide général de cuisine	3	X
C204	Aide pédagogique individuel	21	
C205	Analyste	21	
C210	Analyste spécialisé en informatique	23	
C433	Animateur d'activités de soutien à la francisation	14	
C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
C701	Appariteur	6	
C208	Attaché d'administration	20	
C239	Auxiliaire de recherche <sup>3</sup>	21	
C262	Bibliothécaire <sup>4</sup>	21	
C236	Chercheur <sup>3</sup>	23	
C237	Chercheur principal <sup>3</sup>	24	
C905	Concierge de résidence	6	X
C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
C220	Conseiller d'orientation	22	
C223	Conseiller en adaptation scolaire	22	
C238	Conseiller en aide technique et accompagnement <sup>3</sup>	23	
C203	Conseiller en communication	20	
C221	Conseiller en formation scolaire <sup>4</sup>	21	
C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
C234	Conseiller en ressources matérielles	23	
C216	Conseiller en services adaptés	22	
C219	Conseiller pédagogique	23	

C915	Cuisinier, classe I	11	X
C916	Cuisinier, classe II	10	X
C917	Cuisinier, classe III	7	X
C716	Ébéniste	10	X
C702	Électricien	10	X
C704	Électricien, classe principale	12	X
C305	Enseignants collègues	23	
C417	Hygiéniste dentaire	14	
C421	Interprète	15	
C907	Jardinier	7	X
C620	Magasinier, classe I	7	
C621	Magasinier, classe II	4	
C934	Manœuvre	2	X
C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
C707	Menuisier	9	X
C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
C430	Moniteur de camp de jour	6	X
C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
C755	Opérateur en informatique	8	
C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
C709	Peintre	6	X
C908	Préposé à la sécurité	5	
C222	Psychologue	24	
C606	Secrétaire administrative	9	
C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement <sup>4</sup>	21	
C235	Spécialiste en sciences de l'information <sup>3</sup>	21	
C753	Surveillant sauveteur	6	
C419	Technicien au banc d'essai	16	
C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
C405	Technicien en administration	14	

C409	Technicien en arts graphiques	12	
C406	Technicien en audiovisuel	12	
C413	Technicien en bâtiment	15	
C401	Technicien en documentation	13	
C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
C411	Technicien en électronique	14	
C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
C414	Technicien en information	12	
C403	Technicien en informatique	14	
C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
C407	Technicien en loisirs	13	
C418	Technicien en travail social	16	
C404	Technicien en travaux pratiques	14	
C231	Travailleur social	22	
C706	Tuyauteur	10	X

## Notes :

- <sup>1</sup> Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps ou d'une classe d'emploi, le numéro du corps ou de la classe d'emploi prévaut. Les titres des corps et des classes d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emplois se référer au plan de classification.
- <sup>2</sup> Les rangements des corps ou des classes d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.
- <sup>3</sup> Pour connaître la date de création du corps ou de la classe d'emploi, se référer aux ententes.
- <sup>4</sup> Pour connaître la date d'abolition du corps ou de la classe d'emploi, se référer aux ententes.

**ANNEXE « N »**

**TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU  
POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Une somme de 200 000 \$ par année contractuelle pour l'ensemble du réseau collégial est répartie entre tous les collèges selon leur nombre respectif de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi au 30 juin 2010.

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 8-4.09 de la convention collective.

Plan de développement des compétences - Budget réseau 200 000 \$

<b><u>Collège</u></b>	<b><u>Fédération syndicale</u></b>	<b><u>Nombre de personnes salariées</u></b>	<b><u>Répartition du budget / réseau</u></b>
Abitibi-Témiscamingue	SCFP	95	4 587,16 \$
Ahuntsic	FPSES	132	6 373,73 \$
Alma	FEESP	42	2 028,01 \$
André-Laurendeau	FEESP	95	4 587,16 \$
Baie-Comeau	FEESP	36	1 738,29 \$
Beauce-Appalaches	FEESP	51	2 462,58 \$
Bois-de-Boulogne	FPSES	72	3 476,58 \$
Champlain			
- Lennoxville	FPSES	20	965,72 \$
- Saint-Lambert	FEESP	37	1 786,58 \$
- St.Lawrence	FEESP	16	772,57 \$
Chicoutimi	FEESP	122	5 890,87 \$
Dawson	FPSES	162	7 822,31 \$
Drummondville	FEESP	53	2 559,15 \$
Édouard-Montpetit	FPSES	177	8 546,60 \$
François-Xavier-Garneau	FPSES	115	5 552,87 \$
Gaspésie et des Îles	FEESP	52	2 510,86 \$
- Carleton-sur-Mer	FEESP	11	531,14 \$
- Îles-de-la-Madeleine	FEESP	8	386,29 \$
- École des Pêches et d'aquaculture du Québec	FEESP	16	772,57 \$
Gérald-Godin	FEESP	22	1 062,29 \$
Granby-Haute-Yamaska	FPSES	36	1 738,29 \$
Héritage	FEESP	25	1 207,15 \$

**ANNEXE « N » TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

John Abbott	FPSES	110	5 311,44 \$
Jonquière	FEESP	95	4 587,16 \$
La Pocatière	FEESP	55	2 655,72 \$
Lévis-Lauzon	FEESP	84	4 056,01 \$
Limoilou	FEESP	158	7 629,16 \$
Lionel-Groulx	FEESP	105	5 070,01 \$
Maisonneuve	SCFP	130	6 277,16 \$
Marie-Victorin	SCFP	64	3 090,29 \$
Matane	FEESP	38	1 834,86 \$
Montmorency	FEESP	113	5 456,30 \$
Outaouais	FEESP	95	4 587,16 \$
Régional de Lanaudière			
- Centre adm Repentigny			
Joliette et Terrebonne	FEESP	42	2 028,01 \$
- L'Assomption	FEESP	24	1 158,86 \$
Rimouski	FEESP	155	7 484,31 \$
Rivière-du-Loup	FEESP	60	2 897,15 \$
Rosemont	FEESP	86	4 152,58 \$
Saint-Félicien	FEESP	37	1 786,58 \$
Sainte-Foy			
- personnel de soutien	FEESP	160	7 725,74 \$
- interprètes	FPSES	8	386,29 \$
- TES et accompagnateurs	FPSES	1	48,29 \$
Saint-Hyacinthe	FEESP	71	3 428,30 \$
Saint-Jean-sur-Richelieu	FEESP	81	3 911,15 \$
Saint-Jérôme	FEESP	86	4 152,58 \$
Saint-Laurent	FEESP	76	3 669,72 \$
Sept-Îles	FEESP	31	1 496,86 \$
Shawinigan	FEESP	42	2 028,01 \$
Sherbrooke	FPSES	114	5 504,59 \$
Sorel-Tracy	FEESP	30	1 448,58 \$
Thetford	FEESP	48	2 317,72 \$
Trois-Rivières	FEESP	137	6 615,16 \$
Valleyfield	SCFP	56	2 704,01 \$
Vanier	FPSES	118	5 697,73 \$
- mécanicien machines fixes	Local 9538	1	48,29 \$
Victoriaville	FPSES	62	2 993,72 \$
Vieux Montréal			
- personnel de soutien	FEESP	146	7 049,73 \$
- interprètes	FPSES	25	1 207,15 \$



**ANNEXE « N » TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

---

<b>Société d'informatique Bourgchemin</b>	<b>FEESP</b>	<b>1</b>	<b>48,29 \$</b>
<b>Centre d'informatique Sag.-Lac-St-Jean</b>	<b>FEESP</b>	<b>2</b>	<b>96,57 \$</b>
<b>Ensemble des collègues :</b>		<b>4142</b>	<b>200 000,00 \$</b>

---

**ANNEXE « O »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
ACCOMPAGNATRICES ET ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTES ET  
D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

1. La présente annexe modifie certaines dispositions prévues dans la convention collective lorsqu'elles s'appliquent aux *Accompagnatrices et accompagnateurs d'étudiantes et d'étudiants handicapés*.
2. La clause 1-1.18 est remplacée par la suivante :

**1-1.18 Personne salariée occasionnelle**

Personne salariée embauchée à titre d'accompagnatrice ou d'accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés.

3. Liste des candidates ou des candidats
  - 3.1. Au mois de mai de chaque année contractuelle, le Collège invite les personnes salariées intéressées à effectuer la fonction d'accompagnatrice ou d'accompagnateur à en informer le Collège par écrit.

À cet effet, il affiche un avis aux tableaux d'affichage du collège durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

- 3.2. Au mois de juin de chaque année contractuelle, le Collège dresse une liste des candidates ou des candidats intéressés à effectuer la fonction d'accompagnatrice ou d'accompagnateur et répondant aux qualifications requises au plan de classification pour cette classe d'emploi.
4. Détermination des projets d'accompagnement
  - 4.1. Avant le début de chaque session, le Collège conçoit les horaires de travail en tenant compte des éléments suivants :
    - a. Les besoins d'accompagnement des étudiantes ou étudiants;
    - b. Les dispositions relatives aux horaires de travail prévues au paragraphe 6 de la présente annexe;
    - c. Plus d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur peuvent interagir auprès d'un même étudiant ou d'une même étudiante au cours d'une même session;
    - d. Un projet d'accompagnement peut compter plus d'une étudiante ou d'un étudiant.
  - 4.2. Le Collège consulte le Syndicat sur ces horaires de travail dans le cadre d'un CRT.

5. Octroi des projets d'accompagnement

5.1. Parmi les candidates ou les candidats inscrits sur la liste selon la clause 3.2, le Collège choisit la personne salariée qui répond aux qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification et aux conditions exigées par le Collège et en respectant l'ordre de priorité mentionné en 1., 2. et 3. de la présente clause. Lorsque plus d'une personne salariée bénéficie de la même priorité, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou le cas échéant, ayant le plus de temps travaillé ou payé au 15 mai pour la session d'automne ou au 15 décembre pour la session d'hiver à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante selon les clauses 1-1.18 de la convention collective et de la présente annexe à l'exception du temps travaillé ou payé précédent une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an :

1. La personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel;
2. La personne salariée régulière à temps partiel;
3. La personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante selon les clauses 1-1.18 de la convention collective et de la présente annexe pour une durée équivalente à 90 jours travaillés ou payés dans les 24 mois précédant le 15 mai pour la session d'automne ou le 15 décembre pour la session d'hiver.

5.2. Malgré ce qui précède, exceptionnellement, le Collège peut maintenir une accompagnatrice ou un accompagnateur auprès d'un étudiant ou d'une étudiante ou restreindre son choix parmi la liste des candidats ou des candidates prévue à la clause 3.2 si cela est justifié par une recommandation d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé ou au plan d'intervention.

5.3. Lors de l'octroi des projets d'accompagnement, le Collège s'assure, le cas échéant, de la compatibilité des horaires de travail de la personne salariée.

5.4. La personne salariée à temps partiel perd la possibilité de poser sa candidature en vertu de la clause 3.2 après réception d'un avis du Collège contenant l'exposé des motifs.

5.5. À la suite de l'octroi du projet d'accompagnement et jusqu'à la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur concerné, et ce, moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.

- 5.6. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, si pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire d'une étudiante ou d'un étudiant bénéficiaire, une accompagnatrice ou un accompagnateur voit son nombre d'heures de travail diminué avant ladite date, le Collège conçoit les horaires de travail sous réserve des clauses 5.2 et 5.3 et en tenant compte des besoins des étudiantes et des étudiants bénéficiaires. Cet horaire est établi pour la durée de la session. Le Collège consulte le Syndicat sur ces horaires de travail dans le cadre d'un CRT.
- 5.7. Après la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur jusqu'au nombre d'heures de cours de l'étudiante ou de l'étudiant qu'elle ou il accompagne en classe. Dans le cas d'une baisse de la fréquentation scolaire, le Collège doit fournir un préavis de cinq (5) jours ouvrables à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur concerné.

Lorsque l'alinéa précédent s'applique, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur est affecté, selon ses capacités :

1. à des tâches dans son service;
2. à défaut, à toutes tâches déterminées par le Collège et prévues à l'annexe « B » de la convention collective.

6. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

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

**7-2.01**

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

**7-2.02**

Le Collège détermine les horaires de travail en tenant compte, selon le cas, des dispositions suivantes :

- a) chaque période de travail doit comporter au minimum une (1) heure de travail;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité;

- c) la personne salariée bénéficie d'une période de repos d'au moins douze (12) heures entre la fin de sa journée normale de travail et le début de sa journée normale de travail suivante.

### **7-2.03**

Avant la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, le Collège peut modifier l'horaire de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, et ce, moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables. Après ladite date, l'horaire de travail de la personne salariée peut être modifié après entente entre la personne salariée et le Collège. L'horaire de travail modifié est transmis au Syndicat.

### **7-2.04**

Le Collège peut fixer un horaire brisé.

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

7. L'article 6-6.00 est modifié pour ajouter la clause 6-6.07 suivante :

#### **6-6.07 Prime d'horaire brisé**

Lorsque le Collège fixe un horaire brisé à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur, les taux suivants s'appliquent :

Taux à compter de la signature de la convention collective au 2025-03-31 (\$)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
6,54 \$/jour	6,71 \$/jour	6,88 \$/jour	7,12 \$/jour

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

---

## ANNEXE « P »

### PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme d'aménagement du temps de travail ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

1. Le programme a pour objectifs :
  - De permettre à la personne salariée de bénéficier d'une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle;
  - D'assurer une meilleure attraction et rétention du personnel.
2. Le programme est volontaire.
3. Le programme s'applique à toute personne salariée régulière qui en fait la demande. Un refus doit être discuté au préalable au CRT.
4. Lorsqu'un aménagement du temps de travail est prévu, l'horaire établi devient les heures normales de travail pour la personne salariée.
5. Parmi les répartitions susceptibles d'être convenues figurent notamment :
  - a) Soixante-dix (70) heures de travail réparties sur neuf (9) jours;
  - b) Trente-cinq (35) heures de travail réparties sur quatre (4) jours;
  - c) Soixante-dix-sept et demi (77,5) heures de travail réparties sur neuf (9) jours;
  - d) Trente-huit et soixante-quinze centièmes (38,75) heures réparties sur quatre (4) jours;
  - e) Quarante (40) heures de travail par semaine durant quarante-deux (42) semaines et trente-cinq (35) heures par semaine durant dix (10) semaines pour les vacances et la reprise de temps.
6. L'option d'aménagement d'horaire prévue en 5 e) vise les personnes salariées dont la classe d'emploi est prévue à l'annexe « B ».

Pour cet aménagement d'horaire, tout travail fait au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine doit être repris en temps. La reprise en temps doit être planifiée en dehors des semaines prévues à l'horaire de quarante (40) heures de travail par semaine, à moins d'entente différente entre le supérieur immédiat et la personne salariée.

7. Le temps de repas peut être réduit afin d'écourter une journée ou une semaine de travail, mais ne peut pas être inférieur à quarante-cinq (45) minutes.
8. Le temps de pause ne peut pas être réduit, afin d'écourter une journée ou une semaine de travail.

9. La personne salariée 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. Le Syndicat reçoit copie de la demande.
10. Les dates de début et de fin de l'aménagement du temps de travail sont déterminées par entente entre le supérieur immédiat et la personne salariée. Tout renouvellement doit faire l'objet d'une nouvelle demande en vertu du paragraphe 3 de la présente annexe.
11. Dans le cas où plusieurs personnes dans un service souhaitent bénéficier de ce programme et que les besoins du service ne peuvent permettre à toutes les personnes d'en bénéficier, l'octroi d'un tel programme s'effectue selon une distribution équitable entre les personnes salariées et par rotation.
12. La personne salariée 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.
13. La personne salariée ou le collègue peut mettre fin au programme moyennant un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours ouvrables, à moins d'entente entre les parties.
14. Advenant un mouvement vers un autre poste, un remplacement ou un projet spécifique, le collègue ou la personne salariée peut annuler le programme sans préavis.
15. Aux fins administratives, les jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 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 à la personne salariée participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine normale de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.39 s'applique.

16. Aux fins administratives, les jours fériés prévus à la clause 7-7.01 sont convertis en une banque d'heures de travail prévue à la clause 7-1.01 de la convention collective.

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

---

**ANNEXE « Q »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS  
BREVETÉS DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI**

La technicienne ou le technicien breveté de l'entretien aéronautique du Collège de Chicoutimi reçoit une majoration de traitement.

Le montant de cette majoration est ajusté, le cas échéant, pour tenir compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à l'article 6-7.00 et les montants majorés sont les suivants :

Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01	à compter
au	au	au	au	du
2024-03-31	2025-03-31	2026-03-31	2027-03-31	2027-04-01
4 442 \$/an	4 566 \$/an	4 685 \$/an	4 802 \$/an	4 970 \$/an



---

## ANNEXE « R »

### ANNEXE RELATIVE AU PROJET PILOTE DE MÉDIATION ARBITRALE

La présente annexe modifie certaines stipulations prévues à l'article 9-4.00 de la convention collective, et ce, pour la durée du projet pilote.

L'article 9-4.00 est modifié en remplaçant les clauses 9-4.01 à 9-4.06 par les suivantes :

#### **Article 9-4.00 - Médiation arbitrale**

##### **Préambule**

La médiation arbitrale doit faire l'objet du consentement des deux parties locales au préalable avant que le processus soit enclenché.

##### **9-4.01**

Malgré les dispositions prévues à l'article 9-2.00, le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour référer un ou plusieurs griefs à une médiatrice-arbitre ou à un médiateur-arbitre en donnant un avis au Greffe à cet effet.

Dans un dossier d'arbitrage ayant déjà été fixé en arbitrage conventionnel selon l'article 9-2.00, les parties peuvent s'entendre afin de modifier le mode d'arbitrage pour de la médiation arbitrale en vertu de la présente annexe. Dans une telle éventualité, les parties transmettent l'avis au greffe afin de l'informer de la modification du mode d'arbitrage. L'arbitre de grief ayant été saisi du litige devient alors la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre au dossier. Les honoraires et déboursés déjà engagés dans le cadre de l'arbitrage conventionnel seront payés à même les sommes allouées au projet pilote.

##### **9-4.02**

Le Greffe désigne, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00, une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre parmi la liste prévue à l'article 9-2.08.

Toutefois, les parties locales peuvent convenir de demander une fixation hors rôle en transmettant une demande à cet effet aux parties nationales et au Greffe. Le cas échéant, le Greffe désigne rapidement une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre parmi la liste prévue à la clause 9-2.08 sans passer par la procédure de fixation du rôle d'arbitrage prévue à la clause 9-2.06.

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la liste des médiatrices-arbitres et des médiateurs-arbitres.

##### **9-4.03**

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation.

Toutes propositions de règlement faites par une partie au cours du processus de médiation arbitrale ne sauraient lier ni l'arbitre ni cette partie advenant un arbitrage subséquent.

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est libre de proposer aux parties des approches ou des propositions pour les aider à en venir à une entente, et ce, sans être lié à celle-ci advenant un arbitrage subséquent.

Toutes les rencontres de médiation et toute la documentation spécifique préparée pour la médiation ou échangée dans son déroulement ne peuvent être invoquées dans un autre dossier, que ce soit dans le cadre d'une procédure prévue à la convention collective ou devant un tribunal.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en prend acte et il lie les parties.

#### **9-4.04**

Le projet pilote est reconduit jusqu'au 31 mars 2028. Le Ministère assume les frais reliés à la médiation arbitrale jusqu'à concurrence de 315 000 \$ annuellement pendant la durée du projet afin de payer les honoraires et déboursés des médiatrices-arbitres et médiateurs-arbitres. À titre indicatif, ce montant représente environ soixante-trois (63) jours de médiation arbitrale par année.

### **MODALITÉS DU PROJET PILOTE DE MÉDIATION ARBITRALE**

#### **1. PRÉAMBULE**

Les parties souhaitent régler les griefs dans les meilleurs délais et le plus efficacement possible. Toutefois, sont exclus de la médiation arbitrale les griefs de classification.

#### **2. NATURE DU MANDAT**

La procédure de médiation consiste, dans un premier temps, à cerner la problématique ayant donné lieu à la mésentente et, dans un deuxième temps, à identifier des modalités de règlement qui tiennent compte des intérêts des parties.

Si la médiation ne permettait pas de convenir d'une entente mutuellement acceptable, les parties reconnaissent la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre valablement saisi des griefs en vertu du *Code du travail* et habile à en décider par sentence arbitrale selon la procédure d'arbitrage simplifié.

#### **3. PROCESSUS LIBRE ET VOLONTAIRE**

Le processus est libre et volontaire. La médiation arbitrale doit faire l'objet du consentement des deux parties locales au préalable avant que le processus soit enclenché. Les parties consentent à y participer de façon active afin de régler leurs différends et d'en arriver à une entente mutuellement acceptable.

Tant qu'aucune rencontre de médiation n'a eu lieu, l'une ou l'autre des parties peut choisir de se retirer du processus de médiation arbitrale unilatéralement, à sa discrétion. L'avis écrit de retrait du processus doit être transmis au procureur de l'autre partie et à la

médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre avant le début de la première rencontre. Le dossier est alors renvoyé à l'arbitrage conventionnel prévu à l'article 9-2.00, l'annexe « R » ne trouve plus application et les honoraires et déboursés subséquents sont assumés conformément à la clause 9-2.25 de la convention collective. Les honoraires et déboursés encourus par la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre depuis l'ouverture du dossier jusqu'au retrait du processus sont payés à même les sommes allouées au projet pilote. Toutefois, lorsque le retrait unilatéral par une partie entraîne des frais d'annulation, ceux-ci sont à sa charge. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre qui avait été désigné au dossier demeure saisi du litige et peut continuer d'agir à titre d'arbitre de griefs.

En cours de processus, chaque partie peut se retirer et mettre fin à la médiation unilatéralement, à sa discrétion, afin que l'arbitre procède à l'arbitrage simplifié. Dans un tel cas, il est convenu d'informer l'autre partie à l'avance de cette décision et d'accepter une rencontre en aparté avec la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre avant de la mettre à exécution. À ce moment, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre sera appelé à trancher le litige tel qu'il est prévu, notamment aux paragraphes 14 et 15.

Malgré le paragraphe précédent, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre peut en tout temps demander que le grief soit entendu dans le cadre de l'un des processus d'arbitrage prévus au chapitre 9 si elle ou il estime que l'intérêt commun le requiert. Dans un tel cas, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre signifie aux parties qu'elle ou il ne souhaite pas entendre ledit grief et demande aux parties de faire nommer une ou un arbitre qui le tranchera.

#### **4. RÔLE DE LA MÉDIATRICE-ARBITRE OU DU MÉDIATEUR-ARBITRE**

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est une personne impartiale qui aide les parties à trouver leurs propres solutions. Elle ou il agit comme personne-ressource afin de favoriser une entente. Son rôle consiste à animer et encadrer une dynamique d'échanges susceptibles d'amener les parties concernées à dénouer elles-mêmes la mésentente. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre n'offre aucune opinion juridique.

Il n'appartient pas à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre de juger de la valeur ou de l'opportunité d'une entente de règlement qui doit demeurer l'expression de la volonté des parties. Néanmoins, si la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est d'avis que la poursuite du processus de médiation risque de créer une situation de net déséquilibre ou d'injustice manifeste pour une partie, elle ou il doit en informer les participants à la médiation et les inviter, s'il y a lieu, à prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation ou, si elle ou il l'estime nécessaire, elle ou il peut suspendre temporairement le processus de médiation ou tout simplement y mettre fin et procéder à l'arbitrage simplifié.

#### **5. IMPARTIALITÉ**

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre agit en tout temps de façon neutre et impartiale.

#### **6. RÔLE DES PARTIES**

Il est essentiel pour le bon fonctionnement du processus de médiation et arbitrage simplifié qu'il y ait un échange de communication franche et honnête.

Dans le cadre de cette démarche, les parties s'engagent à faire preuve de bonne foi, à dialoguer en toute civilité et à partager toute information pertinente afin de régler leur conflit de façon informelle.

## **7. PERSONNES-RESSOURCES**

Une partie peut inviter une ou des personnes-ressources à assister à la présente médiation et arbitrage simplifié, avec l'accord préalable de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre.

## **8. DURÉE**

La durée de la médiation et arbitrage simplifié est déterminée par les parties pour chaque grief ou groupe de griefs. Cette durée peut être prolongée avec l'accord écrit des parties.

## **9. DÉROULEMENT DE LA MÉDIATION**

Chaque partie expose à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre sa position de façon concise à l'égard des enjeux, des faits et documents pertinents, de même que ses prétentions à l'égard de chaque sujet identifié.

Un témoin peut être entendu à la demande de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre, exceptionnellement à ce stade, sur une question précise soulevée lors d'une des présentations. Il est alors interrogé par la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre seulement.

Chaque partie a droit de réplique et de supplique.

L'ordre de présentation est déterminé par les parties. À défaut d'accord, l'ordre est déterminé par la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en fonction des règles régissant le fardeau de preuve. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre, à la suite de la présentation des parties, peut rencontrer les parties ensemble ou en privé en vue de les amener à un règlement à l'amiable du ou des griefs.

## **10. RENCONTRES PRIVÉES**

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre peut, quand elle ou il le juge utile, avoir des apartés avec l'une des parties, lesquelles peuvent aussi, à tout moment, demander à s'entretenir privément et confidentiellement avec celle-ci ou celui-ci.

## **11. CONFIDENTIALITÉ DES RENCONTRES PRIVÉES**

La teneur des rencontres que la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tient privément avec une seule partie ainsi que la documentation communiquée à ces occasions sont également confidentielles. Ainsi, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre n'en communique la teneur totale ou partielle à l'autre partie, à sa discrétion, qu'avec l'accord préalable de la partie rencontrée privément.

Chaque partie et chaque participant s'engagent personnellement à ne divulguer dans aucune circonstance la teneur de ces rencontres et à ne pas, par voie d'assignation à comparaître ou autrement, chercher à contraindre un ou des participants à témoigner dans

quelque procédure que ce soit au sujet des propos tenus dans le cadre desdites rencontres.

## **12. ENTENTE**

Toute entente à intervenir sera attestée par écrit, signée par les parties et remise à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre pour qu'elle ou il puisse en faire le constat en tant qu'arbitre de grief.

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre informe le Greffe du règlement dans les 15 jours ouvrables suivant celui-ci.

## **13. IMPASSE**

Lorsque la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre estime de sa propre initiative ou à l'invitation d'une partie qu'une question en litige n'est pas susceptible d'une solution négociée, elle ou il doit en informer les parties et renvoyer la question à l'arbitrage simplifié suivant les règles énoncées ci-après. Le constat d'impasse déclaré à l'invitation d'une partie ou à l'initiative de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre est mentionné dans la sentence.

## **14. ARBITRAGE SIMPLIFIÉ ET RÈGLES DE PREUVE**

Si la médiation a échoué et que la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est appelé à trancher le litige, celle-ci ou celui il procède d'abord à un bilan de la preuve qu'il soumet aux parties pour validation.

Ensuite, dans le cadre de l'arbitrage simplifié, des témoins peuvent être entendus sur des questions précises soulevées lors de la présentation faite au paragraphe 9 dans les cas suivants :

- à la demande de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre;
- à la demande d'une des parties et si la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre juge que cela est nécessaire.

Si la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre accepte qu'un témoin soit entendu, il est d'abord interrogé par la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre, si elle ou il le désire, et par la suite, selon la procédure habituelle lors d'un arbitrage de grief traditionnel.

Aussi, il est loisible à chaque partie, suivant l'acceptation de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre et suivant le mode déterminé par celle-ci ou celui-ci, de compléter de façon concise l'exposé de sa position faite dans le cadre du paragraphe 9 et la preuve au soutien de celle-ci, ainsi que d'indiquer la solution qu'elle préconise par voie d'un exposé oral ou écrit.

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre appelé à décider par sentence d'une question qui n'a pas fait l'objet d'une entente, peut appuyer sa décision sur toute information portée à sa connaissance durant la médiation, soit avant ou après qu'une impasse aura été constatée à l'égard de ladite question.

Nonobstant le paragraphe précédent, tout ce qui a été dit lors des rencontres privées avec la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est considéré comme irrecevable en preuve et la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre ne doit en aucun temps en tenir compte pour appuyer sa décision. Cependant, les parties peuvent s'entendre pour que certaines informations partagées d'une partie à l'autre dans les rencontres privées soient considérées dans la preuve.

## **15. DÉCISION**

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre décide du grief conformément aux dispositions de la convention collective. Dans un tel cas, la présentation faite par chacune des parties dans le cadre du paragraphe 9, les témoins entendus, le cas échéant, ainsi que l'exposé concis prévu au paragraphe 14, constituent la preuve et l'argumentation au dossier.

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre rend alors une décision arbitrale selon la forme usuelle.

## **16. IMMUNITÉ**

Il est en outre explicitement convenu que cette démarche de médiation et d'arbitrage simplifié se déroule à la demande et avec le consentement exprès des parties donné dans le cadre d'une conférence préparatoire au sens des articles 100.2 du *Code du travail du Québec*. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre ne pourra être appelé à témoigner dans une procédure judiciaire et elle ou il bénéficie, à tous égards, de l'immunité stipulée à l'article 100.1 du *Code*.

## **17. RESPECT DES RÈGLES DE JUSTICE NATURELLE**

Les parties reconnaissent et se déclarent satisfaites que la présente annexe et ses modalités respectent, à toutes fins, les règles de justice naturelle, dont le droit d'être entendues, et ne portent pas atteinte à la compétence de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre de décider de toute question renvoyée à l'arbitrage simplifié.

## **18. MODIFICATIONS**

La présente annexe peut être modifiée en tout temps par un accord écrit des parties nationales.

## **19. HONORAIRES**

Les honoraires et déboursés encourus pour la médiation et l'arbitrage simplifié sont acquittés par le Ministère, et ce pour un maximum de 315 000 \$ annuellement pendant la durée du projet. À titre indicatif, ce montant représente environ soixante-trois (63) jours de médiation arbitrale par année.

## **20. LIBÉRATIONS SYNDICALES**

L'employeur assume le coût des libérations des membres délégués par le syndicat pour la durée du mécanisme de médiation et d'arbitrage simplifié, tel qu'il est prévu à la convention collective.

---

## ANNEXE « S »

### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINES CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

**Considérant** la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

**Considérant** que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emploi d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

**Considérant** les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

**Considérant** la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

#### **1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés<sup>1</sup>**

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704

---

<sup>1</sup> La prime d'attraction et de rétention de 10 % prévue à l'annexe « S » de la convention collective 2020-2023 devant être versée jusqu'au 30 septembre 2023 pour les classes d'emploi d'électricien, d'électricien classe principale, de mécanicien de machines fixes, de menuisier, de peintre, de tuyauteur, de mécanicien d'entretien d'équipement, de conducteur de véhicules lourds et d'ouvrier certifié d'entretien est prolongée jusqu'à la veille de la signature de la présente convention collective.

**ANNEXE « S » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINES CERTAINS TITRES  
D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence<sup>1</sup>.

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

<sup>1</sup> Toutefois, pour les titres d'emploi du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.



**ANNEXE « S » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINES CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ou le taux de traitement, selon le cas, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

## **2. Création d'un comité de travail paritaire**

2.1 Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	

**ANNEXE « S » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINES CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
13	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
18	Plâtrier	3-6368		
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien ou Électromécanicienne	3-6423		

2.2 Le comité national de travail a pour mandat :

- a) D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants:
  - i. L'évolution du nombre d'individus;
  - ii. Le taux de rétention;
  - iii. Le taux de précarité;

iv. Les heures supplémentaires.

- b) D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visées par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;
  - c) D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés » prévus aux conventions collectives 2020-2023;
  - d) D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;
  - e) De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention collective.
- 2.3 Le comité national de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

---

## ANNEXE « T »

### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

#### **Mandats du comité**

Le comité a pour mandats de :

- 1) Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention collective afin de :
  - a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
  - b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
- 2) Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales<sup>1</sup>, les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

#### **Composition du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de quatre (4) représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

---

<sup>1</sup> En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

---

## **ANNEXE « U »**

### **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP**

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

#### **Mandats du comité**

Le comité a pour mandats de :

- 1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;
- 2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;
- 3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

#### **Composition et fonctionnement du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin. Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

---

## ANNEXE « V »

### LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

#### 1. **Modifications législatives et réglementaires**

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

#### 2. **Mise à la retraite de façon progressive**

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification, ou au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

#### 3. **Âge maximal de participation au régime de retraite**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à Montréal, ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

*Pascale Déry*

Pascale Déry  
Ministre de l'Enseignement supérieur

*Sonia LeBel*

Sonia LeBel,  
Présidente du Conseil du trésor

*Édith Lapointe*

Édith Lapointe  
Négociatrice en chef du gouvernement du Québec

POUR LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION  
GOUVERNEMENTALE

*Mélodie M. Moreau*

Mélodie Martel-Moreau, négociatrice

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

*Alexandre Havard*

Alexandre Havard, président

*Jean-François Noël*

Jean-François Noël, vice-président

*Eloïse Lemieux*

Eloïse Lemieux, porte-parole

*Adrien Veneziano*

Adrien Veneziano, négociateur

POUR LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS  
DES SERVICES PUBLICS INC. (FEESP-CSN) AU NOM  
DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES  
COLLÈGES (FEESP)

*Riccardo Pavoni*

Riccardo Pavoni, président du Secteur soutien  
cégeps FEESP

*Catherine Potvin*

Catherine Potvin, porte-parole

*Marie-Noël Bouffard*

Marie-Noël Bouffard, négociatrice

*Roméo Pilon*

Roméo Pilon, négociateur