

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART,**

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

**ET**

**D'AUTRE PART,**

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

**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)**

**CONVENTION COLLECTIVE 2023-2028**

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

**LISTE DES ACRONYMES**

CNESST	-	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPNC	-	Comité patronal de négociation des collègues
CRT	-	Comité des relations du travail
CSQ	-	Centrale des syndicats du Québec
EDSC	-	Emploi et Développement social Canada
ETC	-	Équivalent temps complet
FPSES	-	Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur
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	-	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

## TABLE DES MATIÈRES

### **CHAPITRE 1 DÉFINITIONS**

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

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

Article 2-1.00	Reconnaissance des parties locales.....	5
Article 2-2.00	Reconnaissance des parties nationales.....	5
Article 2-3.00	Champ d'application .....	7
Article 2-4.00	Travail à forfait.....	10
Article 2-5.00	Changements administratifs .....	11
Article 2-6.00	Non-discrimination.....	12
Article 2-7.00	Harcèlement sexuel et violences à caractère sexuel .....	12
Article 2-8.00	Violence et harcèlement psychologique.....	13
Article 2-9.00	Accès à l'égalité en emploi .....	15

### **CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

Article 3-1.00	Sécurité syndicale .....	16
Article 3-2.00	Cotisations syndicales .....	16
Article 3-3.00	Libérations syndicales locales .....	17
Article 3-4.00	Libérations syndicales au plan national .....	19
Article 3-5.00	Réunion et affichage.....	20

### **CHAPITRE 4 PARTICIPATION**

Article 4-1.00	Information .....	22
Article 4-2.00	Comité des relations du travail (CRT).....	24

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

Article 5-1.00	Engagement.....	27
Article 5-2.00	Mouvement de personnel .....	32
Article 5-3.00	Ancienneté .....	39
Article 5-4.00	Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire.....	42
Article 5-5.00	Priorité d'emploi et priorité d'engagement.....	48
Article 5-6.00	Sécurité d'emploi.....	49
Article 5-7.00	Bureau de placement .....	53

Article 5-8.00	Mesures disciplinaires .....	55
Article 5-9.00	Mise à pied temporaire .....	56
Article 5-10.00	Assignment provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel (personnel enseignant ou personnel professionnel) .....	58
Article 5-11.00	Prêt de services.....	59
<b>CHAPITRE 6      CONDITIONS DE TRAITEMENT</b>		
Article 6-1.00	Disposition particulière relative à l'expérience acquise pendant l'année 1983.....	61
Article 6-2.00	Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement.....	61
Article 6-3.00	Règles concernant l'avancement d'échelon .....	62
Article 6-4.00	Règles concernant la promotion et la mutation .....	63
Article 6-5.00	Création d'une nouvelle classe d'emploi et modification au plan de classification .....	64
Article 6-6.00	Primes .....	65
Article 6-7.00	Rémunération.....	67
Article 6-8.00	Caisse d'économie .....	70
Article 6-9.00	Modalités de versement du traitement.....	71
Article 6-10.00	Argent à récupérer.....	72
<b>CHAPITRE 7      CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX</b>		
Article 7-1.00	Heures de travail .....	73
Article 7-2.00	Horaires de travail .....	73
Article 7-3.00	Travail supplémentaire .....	75
Article 7-4.00	Droits parentaux .....	76
Article 7-5.00	Jours fériés.....	99
Article 7-6.00	Quanta de vacances.....	100
Article 7-7.00	Vacances .....	102
Article 7-8.00	Hygiène et santé sécurité au travail.....	104
Article 7-9.00	Costumes et uniformes.....	105
Article 7-10.00	Congés sans traitement.....	106
Article 7-11.00	Responsabilité civile .....	107
Article 7-12.00	Allocation de dépenses .....	108
Article 7-13.00	Personne salariée handicapée .....	108
Article 7-14.00	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	109
Article 7-15.00	Congé pour une charge publique.....	122
Article 7-16.00	Congés spéciaux.....	123

Article 7-17.00	Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.....	127
Article 7-18.00	Retraite progressive .....	133
Article 7-19.00	Programme de réduction volontaire du temps de travail .....	136
Article 7-20.00	Télétravail.....	139
<b>CHAPITRE 8      FORMATION ET PERFECTIONNEMENT</b>		
Article 8-1.00	Dispositions générales .....	140
Article 8-2.00	Formation et perfectionnement au niveau local .....	140
Article 8-3.00	Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local.....	142
Article 8-4.00	Développement des compétences.....	143
<b>CHAPITRE 9      PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE</b>		
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	146
Article 9-2.00	Procédure d'arbitrage .....	147
Article 9-3.00	Autres procédures .....	153
Article 9-4.00	Grief de classification .....	156
Article 9-5.00	Frais et honoraires.....	160
<b>CHAPITRE 10    DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>		
Article 10-1.00	Publication.....	162
Article 10-2.00	Changement technologique.....	163
Article 10-3.00	Transmission des documents écrits.....	163
Article 10-4.00	Annexes .....	164
Article 10-5.00	Durée de la convention.....	164
<b>ANNEXES</b>		
Annexe « 1 »	Frais de déménagement.....	165
Annexe « 2 »	Échelles de traitement.....	169
Annexe « 3 »	Taux de traitement.....	181
Annexe « 4 »	Taux de traitement de la personne salariée étudiante .....	186
Annexe « 5 »	Formulaire d'adhésion syndicale .....	187
Annexe « 6 »	Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège ou établissement aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi .....	188
Annexe « 7 »	Formulaire de grief .....	192
Annexe « 8 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux accompagnatrices et aux accompagnateurs d'étudiants handicapés.....	193
Annexe « 9 »	Intégration des personnes nouvellement salariées .....	197

---

Annexe « 10 »	Catégories des classes d'emploi aux fins de l'affectation de la personne salariée mise en disponibilité.....	198
Annexe « 11 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux interprètes des Cégeps de Sainte-Foy et du Vieux Montréal.....	200
Annexe « 12 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, aux monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit.....	207
Annexe « 13 »	Travail à forfait.....	210
Annexe « 14 »	Création de postes avec mise à pied temporaire dans des secteurs autres que ceux visés à la clause 5-9.02.....	211
Annexe « 15 »	Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel .....	212
Annexe « 16 »	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	214
Annexe « 17 »	Droits parentaux .....	215
Annexe « 18 »	Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminées ou approuvées selon les conditions définies par le gouvernement .....	216
Annexe « 19 »	Lettre d'entente relative aux techniciennes et techniciens brevetés de l'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit .....	218
Annexe « 20 »	Loi sur les normes du travail.....	219
Annexe « 21 »	Tableau de répartition du budget réseau pour le plan de développement des compétences .....	220
Annexe « 22 »	Annexe relative à l'application de la convention suite au changement d'allégeance syndicale au Collège Vanier .....	222
Annexe « 23 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives oeuvrant au Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke.....	223
Annexe « 24 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux monitrices ou moniteurs de camp de jour oeuvrant au Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke .....	227
Annexe « 25 »	Mise à jour des griefs antérieurs à la convention.....	232
Annexe « 26 »	Mécanismes d'intégration suite à une modification au plan de classification du personnel de soutien des collèges, édition 2012.....	233
Annexe « 27 »	Lettre d'entente relative à l'amélioration de la qualité et de la présentation des textes de la convention .....	234
Annexe « 28 »	Rappel de traitement .....	235

---

Annexe « 29 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, aux monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives du volet aquatique du Complexe sportif du Collège de Bois-de-Boulogne et du volet aquatique du Centre sportif du Collège Ahuntsic .....	237
Annexe « 30 »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, aux monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives du volet aquatique du Centre sportif du Collège John Abbott .....	241
Annexe « 31 »	Programme d'aménagement des horaires de travail.....	246
Annexe « 32 »	Structure salariale, taux et échelles de traitement .....	249
Annexe « 33 »	Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés..	257
Annexe « 34 »	Tableau de répartition du budget alloué à la FPSES-CSQ pour le programme de santé mieux-être au travail .....	262
Annexe « 35 »	Mesure de fidélité en emploi.....	263
Annexe « 36 »	Cotisation à un ordre professionnel .....	264
Annexe « 37 »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux.....	265
Annexe « 38 »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP .....	266
Annexe « 39 »	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 .....	268

## **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 Centrale**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

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

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

#### **1-1.04 Collège**

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

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

Les personnes :

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

#### **1-1.06 Convention**

La présente convention collective.

#### **1-1.07 Expérience pertinente**

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

#### **1-1.08 Fédération**

La Fédération des cégeps.

#### **1-1.09 Fonction**

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

**1-1.10 FPSES**

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

**1-1.11 Gouvernement**

Le Gouvernement du Québec.

**1-1.12 Grief**

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

**1-1.13 Jours ouvrables**

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

**1-1.14 Ministère**

Le ministère de l'Enseignement supérieur.

**1-1.15 Mutation**

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

**1-1.16 Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

**1-1.17 Partie patronale nationale**

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

**1-1.18 Partie syndicale nationale**

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

**1-1.19 Personne salariée**

Toute personne couverte par l'accréditation.

**1-1.20 Personne salariée à temps complet**

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

**1-1.21 Personne salariée à temps partiel**

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

**1-1.22 Personne salariée étudiante**

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

**1-1.23 Personne salariée occasionnelle**

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

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 pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 2 » (six cent trente (630) heures) ou pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « 3 » (six cent quatre-vingt-dix-sept (697) heures et trente (30) minutes), par année contractuelle, la personne salariée occasionnelle est rémunérée au taux de traitement habituel 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.

**1-1.24 Personne salariée régulière**

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

**1-1.25 Personne salariée en période probatoire**

Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui n'a pas complété sa période probatoire conformément à la clause 5-1.10.

**1-1.26 Personne salariée remplaçante**

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

**1-1.27 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), figurant à l'annexe « 15 ».

**1-1.28 Projet spécifique**

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

ou

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

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

À moins d'entente entre les parties, si le Collège décide de maintenir le projet au-delà de la troisième (3<sup>e</sup>) année, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.01 ou à la clause 5-2.02. À défaut, le Collège doit rémunérer la personne salariée visée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première (1<sup>re</sup>) journée qui excède la période maximale de trois (3) ans.

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

### **1-1.29 Promotion**

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

### **1-1.30 Rétrogradation**

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

### **1-1.31 Syndicat**

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

### **1-1.32 Traitement**

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

## **Article 1-2.00 - But de la convention**

### **1-2.01**

Les dispositions de la convention ont pour but :

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

---

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

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

#### **2-1.01**

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

#### **2-1.02**

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

#### **2-1.03**

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

### **Modifications des conditions de travail**

#### **2-1.04**

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

#### **2-1.05**

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

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

#### **2-2.01**

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

**2-2.02**

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

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

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

**2-2.03**

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

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

**2-2.04**

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

**2-2.05**

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

**2-2.06**

Six (6) mois avant l'échéance de la convention, les parties nationales étudient les bilans des activités de formation suivies dans le cadre de l'article 8-4.00 et les sommes dépensées en développement des compétences par les parties locales. Les parties nationales constatent s'il y a eu inutilisation des sommes dédiées au développement des compétences, auquel cas elles identifient les problématiques rencontrées par les parties locales et proposent, s'il y a lieu, des solutions.

**2-2.07**

Les parties nationales mandatent les parties locales afin que celles-ci reconduisent le projet-pilote, en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028, visant à prévoir un programme de santé mieux-être au travail destiné au personnel de soutien.

Le programme vise à favoriser le mieux-être des personnes salariées et à promouvoir de saines habitudes de vie. Le programme vise aussi à développer une programmation d'activités physiques, sportives ou culturelles répondant aux besoins des personnes salariées et à fournir un soutien financier aux personnes salariées pour participer à ces activités à même les sommes annuelles consenties pour ce projet-pilote.

Les sommes disponibles pour ce programme sont de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024, de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026, de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027 et de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028. Les sommes inutilisées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 peuvent être transférées dans la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, et ainsi de suite, mais ne pourront être transférées au-delà du 31 mars 2028.

Ces sommes non-récurrentes sont réparties équitablement selon le nombre de personnes salariées équivalent à temps complet (ETC) des collèges affiliés à la FPSES-CSQ et sont destinées au personnel de soutien de ces collèges.

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 programme. Le bilan des activités et des sommes dépensées est effectué par le comité, à la fin de chaque année.

Au plus tard le 31 mars 2027, les comités locaux produisent pour les parties nationales un bilan des activités et des sommes dépensées et émettent des recommandations à cet égard.

La répartition des sommes est celle prévue à l'annexe « 34 ».

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

#### **2-3.01**

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

#### **2-3.02**

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

#### **2-3.03**

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

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

**2-3.04**

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

- 2-4.00 - Travail à forfait;
- 3-3.00 - Libérations syndicales locales, à l'exception de la clause 3-3.01, si les parties en conviennent par entente locale, et des paragraphes d), e), f) et g) de la clause 3-3.03;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01 à 5-1.09 et 5-1.12 à 5-1.16;
- 5-2.00 - Mouvement de personnel, à l'exception de la clause 5-2.08;
- 5-3.00 - Ancienneté;
- 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire;
- 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement;
- 5-6.00 - Sécurité d'emploi;
- 5-7.00 - Bureau de placement;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 5-10.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel;
- 5-11.00 - Prêt de services;
- 6-8.00 - Caisse d'économie;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement;
- 7-13.00 - Personne salariée handicapée;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement;
- 7-15.00 - Congé pour une charge publique;

- 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- 7-18.00 - Retraite progressive;
- 8-1.00 - Dispositions générales;
- 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local;
- 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local;
- 8-4.00 - Développement des compétences.

De plus, la personne salariée qui a occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés :

- entre sa première date d'embauche au Collège et le début de l'affichage,  
ou
- entre sa date de réembauche suivant une période d'interruption du lien d'emploi de douze (12) mois consécutifs et plus et le début de l'affichage,

bénéficie de l'ordre de priorité prévu aux paragraphes 3. des clauses 5-1.15 b) et 5-1.16 b) et au paragraphe 9. de la clause 5-2.09. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

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

Malgré le premier alinéa de la présente clause, 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 salaire brut gagné aux fins de vacances payées. De plus, cette personne salariée a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurance.
- dont la période de service continu est de trois (3) mois à moins de six (6) mois, bénéficie de l'article 7-14.00 de la convention et a également droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées.
- dont la période de service continu est de six (6) mois et plus, bénéficie des articles 7-6.00, 7-7.00, 7-14.00, 8-1.00, 8-3.00 et 8-4.00 de la convention.

**2-3.05**

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

- 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
- 2-6.00 - Non-discrimination;
- 2-7.00 - Harcèlement sexuel et violences à caractère sexuel;
- 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique;
- 3-2.00 - Cotisation syndicale;
- 4-1.00 - Information, à l'exception des clauses 4-1.01 à 4-1.06;
- 6-7.00 - Rémunération, à l'exception des clauses 6-7.08 à 6-7.11;
- 6-9.00 - Modalités de versement du traitement;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 10-5.00 - Durée de la convention;
- Annexe 4 - Taux de traitement de la personne salariée étudiante
- Annexe 28 - Rappel de traitement

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

**Article 2-4.00 - Travail à forfait****2-4.01**

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

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

**2-4.02**

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

**2-4.03**

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

**Article 2-5.00 - Changements administratifs****2-5.01**

En cas de :

- fermeture d'un collège créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29);
- fusion de collèges;
- transformation d'un établissement collégial en unité d'un collège régional,

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

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

**Regroupement de services****2-5.02**

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

**2-5.03**

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

**Article 2-6.00 - Non-discrimination****2-6.01**

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

**2-6.02**

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

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

**Article 2-7.00 - Harcèlement sexuel et violences à caractère sexuel****2-7.01**

Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, 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.

**2-7.02**

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,

---

<sup>1</sup> Article 1 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1).

incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

**2-7.03**

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel constituent des actes répréhensibles et s'efforcent de les réprimer.

Le Collège doit prendre les mesures pour assurer la protection de la personne salariée exposée sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel<sup>1</sup>.

**2-7.04**

Le Collège forme un comité permanent composé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres de chaque catégorie de personnel 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.

**2-7.05**

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

La personne salariée qui veut formuler une plainte de harcèlement sexuel peut procéder selon l'article 2-7.00 ou 2-8.00.

**Article 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique****2-8.01**

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence et le harcèlement psychologique sont des actes répréhensibles et s'efforcent de les réprimer.

**2-8.02**

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

**2-8.03**

La violence en milieu de travail consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de façon intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées.

---

<sup>1</sup> Article 51, paragraphe 16 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1).

<sup>2</sup> Article 3 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1).

Le Collège doit prendre les mesures pour assurer la protection de la personne salariée exposée sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel<sup>1</sup>.

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>2</sup>.

**2-8.04**

Le harcèlement psychologique<sup>3</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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

**2-8.05**

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

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

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

**2-8.06**

Le mandat prévu à la clause 2-8.05 peut être confié à un autre comité, par entente entre les parties.

**2-8.07**

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

La personne salariée qui veut formuler une plainte de harcèlement sexuel peut procéder selon l'article 2-7.00 ou 2-8.00.

---

<sup>1</sup> Article 51, paragraphe 16 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1).

<sup>2</sup> Article 51, paragraphe 16 (2) de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1).

<sup>3</sup> Article 81.18 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

**Article 2-9.00 - Accès à l'égalité en emploi****Comité consultatif local d'accès à l'égalité en emploi****2-9.01**

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

**2-9.02**

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

**2-9.03**

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

---

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

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

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

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

#### **3-1.03**

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

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

#### **3-2.01**

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

#### **3-2.02**

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

#### **3-2.03**

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

#### **3-2.04**

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

Cet état détaillé comprend les nom et prénom, le statut, le revenu réellement gagné moins le revenu pour le travail supplémentaire rémunéré, le numéro matricule le cas échéant, le revenu pour le travail supplémentaire rémunéré s'il y a lieu ainsi que le montant des déductions individuelles.

**3-2.05**

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

**3-2.06**

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

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

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

Malgré l'alinéa précédent, tous les membres de l'exécutif peuvent se réunir pendant les heures de travail l'équivalent d'une (1) heure par deux (2) semaines, à moins d'une entente antérieure plus avantageuse, auquel cas cette dernière s'applique. Le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence.

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

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

**3-3.02 Personne déléguée syndicale**

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

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

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

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

**3-3.03**

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

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

service des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage ou de médiation.

**3-3.04**

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

**3-3.05**

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

**3-3.06**

Le Syndicat bénéficie, pour les membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de vingt-deux (22) jours ouvrables par année contractuelle pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. Les modalités d'utilisation de cette banque sont convenues entre les parties locales<sup>1</sup>.

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

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

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

**3-4.02**

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

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

---

<sup>1</sup> La banque de libérations passe de vingt (20) à vingt-deux (22) jours ouvrables à compter de la signature de la convention collective.

**3-4.03**

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

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

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

**3-4.04**

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

**3-4.05**

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

**3-4.06**

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

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

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

**3-5.02**

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

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

**3-5.03**

Le Syndicat peut utiliser les services d'imprimerie, de reprographie, de communication (télécopieur et téléphone) ainsi que les moyens audiovisuels du Collège selon les

politiques d'utilisation en vigueur. Le Syndicat rembourse le coût de ces utilisations selon les politiques en vigueur s'il y a lieu.

**3-5.04**

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

**3-5.05**

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

---

## **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

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

#### **4-1.01**

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) au plus tard le 30 novembre de chaque année ou à une autre date fixée par entente entre les parties, la liste des personnes salariées à son emploi au 30 septembre.

Cette liste doit indiquer :

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

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

**4-1.02**

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

**4-1.03**

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

**4-1.04**

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

**4-1.05**

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

**4-1.06**

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

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

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

**4-1.07**

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

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

**4-1.08**

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

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

**Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (CRT)****4-2.01**

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

**4-2.02**

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

**4-2.03**

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

**4-2.04**

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

**4-2.05**

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

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

**4-2.06**

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

**4-2.07**

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

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

**4-2.08**

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

**4-2.09**

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

**4-2.10**

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

- a) la mise en œuvre d'un projet spécifique prévu à la clause 1-1.28;
- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;
- c) l'abolition de postes prévue à la clause 5-4.01;
- d) la consultation prévue à la clause 5-9.03;
- e) la répartition des jours fériés dans le cadre de la clause 7-5.02;
- f) l'attribution des congés sans traitement prévus à l'article 7-10.00 s'ils sont d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- g) l'introduction de changements technologiques prévue à la clause 10-2.02 ou à la clause 10-2.04;
- h) la création de postes à la suite de l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles prévue à l'annexe « 14 »;
- i) le regroupement de services avec des tiers prévu à l'article 2-5.00;
- j) l'octroi de contrats à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus prévu à la clause 2-4.03;
- k) la mutation d'une personne salariée prévue à la clause 5-2.01;
- l) le refus d'une première demande de PRVTT prévu à la clause 7-19.02;
- m) l'élaboration ou la révision d'une politique<sup>1</sup> ou d'un programme<sup>1</sup> de télétravail.

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

#### **4-2.11**

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

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

#### **4-2.12**

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

---

<sup>1</sup> Les appellations sont diverses, les termes « programme » et « politique » ne sont pas limitatifs.

---

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

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

#### **5-1.01**

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

#### **5-1.02**

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

#### **5-1.03**

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

#### **5-1.04**

S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Le Collège transmet au Syndicat une copie de cet avis accompagnée de la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes salariées occasionnelles et remplaçantes visées à la clause 2-3.04 ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

#### **5-1.05**

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

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

La personne salariée titulaire de ce poste n'a qu'une seule personne supérieure immédiate.

#### **5-1.06**

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement l'avis de poste vacant et affiché selon la clause 5-1.04 et qui n'a pas été comblé selon la procédure prévue aux paragraphes 1. et 2. des clauses 5-2.08 et 5-2.09;
- b) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à la personne salariée référée par le Bureau de placement;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.

**5-1.07**

L'avis affiché doit indiquer :

- le titre de la classe d'emploi;
- la description de la fonction;
- le ou les services auxquels le poste est rattaché;
- le lieu de travail;
- l'horaire de travail prévu;
- le nombre d'heures prévu de travail;
- les nom et prénom de la personne supérieure immédiate;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège indiquées à la clause 5-2.03;
- le genre de test que le Collège entend utiliser, le cas échéant;
- les nom et prénom de la personne responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début de l'affichage;
- la date prévue du remplacement, s'il y a lieu;
- la date limite des mises en candidature prévue aux clauses 5-1.08, 5-1.15 b) et 5-1.16 b);
- le cas échéant s'il s'agit d'un poste découlant d'un projet spécifique selon la clause 5-2.02.

**5-1.08**

Lorsque le Collège procède par affichage, les personnes suivantes peuvent se porter candidates par écrit, au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la clause 5-1.04 :

- la personne salariée régulière;
- la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

**5-1.09**

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

copie au Syndicat. Cet avis comporte les nom et prénom de la personne dont la candidature a été retenue.

**5-1.10**

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

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

Pendant la période probatoire, le Collège évalue la personne salariée.

**5-1.11**

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

**5-1.12**

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

**5-1.13**

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

**5-1.14**

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

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

**5-1.15 Remplacement d'une durée prévisible de 17 semaines et plus**

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de dix-sept (17) semaines et plus, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le

Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste,

ou

- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 en favorisant la promotion pour la personne salariée régulière. Cet affichage est réservé aux personnes mentionnées en 1. 2. et 3. du présent paragraphe à l'exception des personnes salariées occupant des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante de dix-sept (17) semaines et plus.

Malgré ce qui précède, la personne salariée occupant un emploi à titre de personne salariée remplaçante de dix-sept (17) semaines et plus peut soumettre sa candidature, à la condition que le remplacement qu'elle détient soit terminé lorsque le remplacement, pour lequel elle soumet sa candidature, débute.

De plus, la personne salariée remplaçante occupant un emploi à titre de personne salariée remplaçante à temps partiel de dix-sept (17) semaines et plus peut soumettre sa candidature, à la condition que l'horaire de travail du remplacement qu'elle détient soit compatible avec l'horaire de travail du remplacement pour lequel elle soumet sa candidature.

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

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes visées à la clause 2-3.04 ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 et qui répond aux qualifications et conditions du poste, selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

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

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

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

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

#### **5-1.16 Projet spécifique**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 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 projet spécifique,

ou

b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 et réservé aux personnes mentionnées en 1. 2. et 3. du présent paragraphe. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes visées à la clause 2-3.04 ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

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

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

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

### **5-1.17**

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

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

### **5-2.01**

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

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

Toutefois, en vertu de la présente clause :

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

- e) à moins d'une entente entre le Collège et la personne salariée, cette dernière ne peut être mutée dans un poste comportant une plage horaire différente.

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

### **5-2.02 Projet spécifique devenant un poste**

Lorsque le Collège décide de créer un nouveau poste qui reprend les attributions et les mêmes caractéristiques d'un projet spécifique et que ce projet spécifique a été affiché selon les dispositions de la clause 5-1.16 lors de sa mise en œuvre, il procède par affichage en respectant l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.08.

On entend par caractéristiques d'un projet spécifique la classe d'emploi, l'horaire de travail, le nombre d'heures de travail, la période d'embauche, la nature du travail et le ou les services auxquels il se rattache.

### **5-2.03**

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

- a) possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification, et
- b) répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné. Le Collège ne peut exiger un nombre d'années de scolarité ou d'expérience supérieur à celui prévu au plan de classification.

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

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

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

### **5-2.04**

Si le Collège maintient les attributions d'un poste pour lesquelles la personne titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 9-4.09 et se conforme à la clause 9-4.12, cette

personne titulaire est réputée posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-2.03 en regard du poste concerné, et ce, sous réserve de la loi.

#### **5-2.05 Test sur logiciel d'utilisation courante**

La personne salariée candidate n'a pas à subir de test relativement à la connaissance d'un logiciel d'utilisation courante qu'elle utilise déjà ou qui est identique ou de même nature ou d'une version différente de celle exigée par le Collège ou pour lequel elle détient un certificat de qualification émis par le Collège correspondant au niveau de connaissance exigé.

S'il y a lieu, le Collège évalue les connaissances de la personne salariée qui obtient le poste afin d'identifier le perfectionnement requis. Le cas échéant, le Collège offre le perfectionnement approprié pendant les heures de travail à la personne salariée qui obtient le poste. Celle-ci doit acquérir les connaissances requises dans un délai de vingt (20) jours de travail, à défaut de quoi, le Collège réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle détenait et en avise par écrit le Syndicat.

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

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

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

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

#### **5-2.06 Test sur logiciel d'utilisation à accès limité**

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

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

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

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

**5-2.07**

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

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

**5-2.08**

Lorsque le Collège affiche un poste découlant d'un projet spécifique selon les dispositions de la clause 5-2.02, 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, ou si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03, 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 5-1.16, a occupé le projet spécifique pendant au moins 130 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 5-1.16, a occupé le projet spécifique pendant au moins 130 jours travaillés.

6. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.08 qui, à la suite d'un affichage prévu à la clause 5-1.16, a occupé le projet spécifique pendant au moins 130 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 5-2.09 et à défaut, se réfère aux dispositions de la clause 5-2.01.

**5-2.09**

Lorsque le Collège procède par affichage, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficient de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou dans le cas visé au paragraphe 9. de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 :

1. La personne salariée visée par le paragraphe h) de la clause 5-4.03, la personne salariée visée par la clause 5-6.04 ou la personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste s'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou s'il s'agit d'une promotion, si elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.03.
2. La personne candidate, salariée régulière du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collègue de la même zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.
4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collègue d'une autre zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La personne candidate, salariée régulière du Collège ou salariée régulière du Collège bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
6. La personne candidate, salariée d'un collègue de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
7. La personne candidate, salariée d'un collègue d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.

8. La personne candidate, salariée régulière du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste à combler.
9. La personne candidate remplaçante ou occasionnelle visée à la clause 5-1.08, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
10. La personne candidate, dont les nom et prénom sont transmis par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.15, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
11. La personne en assignation provisoire provenant d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.
12. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager, si elle répond aux qualifications et conditions prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-2.03.
13. La personne enseignante ou professionnelle mise en disponibilité du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.
14. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager même si elle ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-2.03, mais pourvu qu'elle soit plus qualifiée que la personne candidate, salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

#### **5-2.10 Période d'essai de la personne salariée régulière**

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

Lors d'une promotion, il appartient au Collège de donner un suivi à la personne salariée régulière ayant été promue et une familiarisation raisonnable avec la fonction pendant une période maximale de quarante-cinq (45) jours de travail. Si le Collège détermine qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, il en avise le Syndicat et la réintègre à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe au Collège.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ou de tout engagement découlant de cette promotion.

Lorsqu'une personne salariée régulière est promue au poste auquel elle est affectée temporairement, les jours travaillés dans ce poste sont comptabilisés aux fins de la période d'essai.

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 d'essai. Ce poste peut alors être occupé soit par une personne salariée remplaçante, soit par affectation temporaire.

**5-2.11**

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée de son choix qui accepte cette affectation. Si aucune personne salariée n'accepte, sauf dans les cas prévus aux clauses 5-1.15 et 5-1.16, le Collège peut désigner la personne salariée qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.

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

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

**5-2.12**

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

**5-2.13**

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

**5-2.14**

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

**5-2.15 Transfert volontaire d'une personne salariée d'un collège à un autre collège**

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

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

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

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

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

### **Article 5-3.00 - Ancienneté**

#### **5-3.01**

Une liste d'ancienneté est établie à la date d'expiration de la convention collective 2020-2023 conformément à cette convention. Cette liste est affichée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention, et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier.

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

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

#### **5-3.02**

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

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

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

**5-3.03**

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

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

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

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

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

**5-3.04**

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la 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 à l'article 3-3.00 ou à l'article 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-4.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée;
- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant une période de mise à pied temporaire;
- i) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause, et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année contractuelle;
- j) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- k) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel;
- l) durant un prêt de services prévu à la clause 5-6.13 ou à l'article 5-11.00;
- m) durant un congé de retraite progressive prévu à l'article 7-18.00;
- n) durant un congé pour raisons familiales prévu aux clauses 7-16.07 et 7-16.08.

**5-3.05**

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

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

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

**5-3.06**

L'ancienneté se perd :

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

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

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

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

**5-4.02**

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

**5-4.03**

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

- a) lorsqu'un poste doit être aboli ou qu'une personne salariée doit être déplacée, le Collège fait parvenir au Syndicat et à la personne salariée visée une liste des postes vacants ou pourvu d'un titulaire, constituant une mutation ou une rétrogradation, parmi lesquels elle doit faire un choix. Le Collège indique ceux pour lesquels il

- considère la personne salariée comme répondant aux exigences normales du poste. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné;
- b) dans tous les cas, la personne salariée doit répondre aux exigences normales du poste à obtenir;
  - c) dans tous les cas, le déplacement d'une personne salariée n'est possible que si la personne salariée déplacée a moins d'ancienneté que la personne salariée qui déplace;
  - d) si plus d'une personne salariée choisissent le même poste, le poste est octroyé à la personne salariée la plus ancienne;
  - e) aux seules fins du présent article, la notion de service s'entend du regroupement de personnes salariées sous l'autorité d'une même personne supérieure immédiate;
  - f) une personne salariée régulière ne peut déplacer une personne salariée titulaire d'un poste avec mise à pied temporaire et inversement;
  - g) une personne salariée régulière titulaire d'un poste d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 2 » n'a pas l'obligation de déplacer une personne salariée titulaire d'un poste d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 3 » ou d'accepter un poste vacant d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « 3 », ou inversement;
  - h) si le résultat du processus de déplacement entraîne une rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès que le Collège lui en offre un, en autant qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1. de la clause 5-2.09;
  - i) le Collège ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel.

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

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

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

salariée à temps complet la moins ancienne titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi dans son service,

ou

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

ou

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

2. En cas d'impossibilité de choix en vertu du paragraphe 1. de la présente clause, la personne salariée a l'obligation :

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

ou

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

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

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

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

1. La personne salariée a l'obligation :

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

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

ou

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

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

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

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

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

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

**5-4.07**

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

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

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

**5-4.08**

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

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

**5-4.09**

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

**5-4.10**

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

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

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

#### **5-4.11 Préretraite**

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

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

#### **5-4.12 Prime de séparation**

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

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

#### **5-4.13 Procédure d'arbitrage spéciale**

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

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

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

**Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement****5-5.01**

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

**Priorité d'emploi****5-5.02**

La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, la priorité d'emploi prévue à la clause 5-2.09.

**5-5.03**

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

**5-5.04**

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

**5-5.05**

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

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

**5-5.06**

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

**5-5.07**

Aux fins de l'application du présent article :

- a) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone;
- b) la personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone n'est pas tenue de l'accepter;

- c) la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone n'est pas tenue de l'accepter;
- d) la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet. Cependant, elle a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel;
- e) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

**5-5.08 Priorité d'engagement**

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi au sens du présent article a également droit à une priorité d'engagement dans son Collège conformément aux clauses 5-1.15 et 5-1.16.

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

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

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

**5-6.02**

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

- a) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention;
- b) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-4.09;
- d) la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- e) la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;

- f) la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- g) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une prestation payable en vertu de la clause 7-14.29 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu par la CNESST et imputable au Collège.

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

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

### **5-6.03**

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

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

Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège et comprises dans la catégorie correspondant à sa classe d'emploi telle que définie à l'annexe « 10 ».

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

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la personne salariée en disponibilité peut être affectée par le Collège dans un poste vacant ou nouvellement créé compris dans la catégorie correspondant à sa classe d'emploi telle que définie à l'annexe « 10 » et comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Dans les cas de rétrogradation ou de promotion, les clauses 5-2.12 et 5-2.13 s'appliquent.

### **5-6.04**

La personne salariée mise en disponibilité bénéficie des priorités prévues aux clauses 5-2.08 et 5-2.09. Toutefois, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu des paragraphes 1. des clauses 5-2.08 et 5-2.09 conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en

ouvre un comportant un nombre d'heures égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée aux paragraphes 1. des clauses 5-2.08 et 5-2.09.

**5-6.05**

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

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

**5-6.06**

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

**5-6.07**

La personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisée dans un collège d'une autre zone en vertu des clauses 5-2.08 et 5-2.09 reçoit, du Collège qui l'emploie au moment de sa mise en disponibilité, une prime équivalente à quatre (4) mois de traitement.

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

**5-6.08**

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

**5-6.09**

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

**5-6.10**

Aux fins de l'application du présent article :

- a) la personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un établissement où le personnel de soutien n'est pas syndiqué;

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

**Relocalisation intercatégorie****5-6.11**

La personne enseignante ou la personne professionnelle du Collège qui a été mise en disponibilité peut être relocalisée dans un poste d'une classe d'emploi prévue au plan de classification du personnel de soutien, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.09, en autant qu'elle pose sa candidature et qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

**5-6.12**

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

**Mesures permettant la résorption des personnes salariées mises en disponibilité du réseau collégial****5-6.13**

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

**5-6.14**

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

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

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

**5-6.15**

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

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

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

**5-7.02**

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

**5-7.03**

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) établir les listes :
  - des personnes salariées mises à pied;
  - des personnes salariées mises en disponibilité;
  - des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert volontaire conformément à la clause 5-2.15;
  - des postes vacants;
- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération, Ministère, syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises pour la relocalisation des personnes mises à pied ou des personnes mises en disponibilité et les opérations relatives aux demandes de transfert volontaire;
- d) enregistrer les refus et en informer les collègues concernés avec une copie au Syndicat concerné.

**5-7.04**

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

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

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

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

**5-7.06**

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

**5-7.07**

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

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

**5-7.08**

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

**5-7.09**

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

**5-7.10**

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

**5-7.11**

Le Comité paritaire a comme mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
- b) de conseiller le Bureau de placement pour le personnel des collèges dans l'exécution de son mandat.

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

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

Toutefois, si durant les deux (2) jours ouvrables suivant l'expédition de l'avis adressé à la personne salariée, cette dernière ne s'oppose pas par écrit à ce que le Syndicat soit informé des motifs entraînant cette mesure, le Collège fait parvenir au Syndicat une copie conforme de l'avis adressé à la personne salariée.

**5-8.02**

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

**5-8.03**

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

**5-8.04**

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

**5-8.05**

Lorsque le Collège, par sa personne représentante autorisée, convoque une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

Chaque fois que le Collège procède à une telle convocation, il doit en aviser le Syndicat immédiatement. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis et, dans ce cas, le Syndicat doit en être avisé immédiatement.

**5-8.06**

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

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

ou

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

**5-8.07**

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

**5-8.08**

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

**5-8.09**

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

Malgré ce qui précède, toute absence continue qui excède trente-cinq (35) jours, à l'exclusion des jours de vacances de la personne salariée, est exclue du délai de douze (12) mois et prolonge d'autant de temps cette période, sans dépasser vingt-quatre (24) mois.

L'offense devenue caduque est retirée du dossier de la personne salariée, à l'exception de celle liée à de la violence à caractère sexuel.

**5-8.10**

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

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

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

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

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

**5-9.02**

Les secteurs visés par le présent article sont les suivants :

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

Le Collège peut également créer des postes avec mise à pied temporaire dans des secteurs autres que ceux visés à l'alinéa précédent, et ce, conformément à l'annexe « 14 ».

**5-9.03**

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

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

**5-9.04**

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

**5-9.05**

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

**5-9.06**

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

**5-9.07**

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

**5-9.08**

La période de mise à pied temporaire d'une personne salariée ne constitue en aucun cas une rupture du lien d'emploi. Cependant, la période de mise à pied temporaire n'est pas

comptabilisée aux fins d'acquisition de la sécurité d'emploi sous réserve de la clause 5-6.02.

**5-9.09**

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

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

**5-9.10**

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

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

**5-10.01**

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

**5-10.02**

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

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

**5-10.03**

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

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

**5-10.04**

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

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

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

**5-10.05**

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

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

**5-10.06**

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

**5-10.07**

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

**5-10.08**

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

**5-10.09**

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

**Article 5-11.00 - Prêt de services****5-11.01**

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

**5-11.02**

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

**5-11.03**

Durant le prêt de services, la personne salariée :

- accumule son ancienneté et son expérience;
- accumule du service aux fins de la sécurité d'emploi;

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

comme si elle ne participait pas au prêt de services.

**5-11.04**

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

**5-11.05**

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

---

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

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

#### **6-1.01**

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

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

#### **6-2.01**

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

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

#### **6-2.02**

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

#### **6-2.03**

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

#### **6-2.04**

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

**6-2.05**

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

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

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

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

**6-2.06**

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

**Article 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon****6-3.01**

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

**6-3.02**

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

**6-3.03**

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée bénéficie de l'avancement d'échelon durant toute période d'invalidité.

**6-3.04**

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

**6-3.05**

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

**6-3.06**

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

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

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

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

**6-4.02**

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

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

**Article 6-5.00 - Création d'une nouvelle classe d'emploi et modification au plan de classification****6-5.01**

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

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

**6-5.02**

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

**6-5.03**

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

**6-5.04**

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

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

**6-5.05**

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

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

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

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 des mêmes majorations des taux et échelles de traitement prévues aux clauses 6-7.01 à 6-7.05 et la clause 6-7.06, le cas échéant.

**6-6.02 Prime de soir**

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

<b>Taux à compter de la signature de la convention collective au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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 régulier est entre 0 h et 7 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, de la prime de nuit dont les taux sont les suivants :

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

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

Les parties peuvent convenir, par entente locale, pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, de convertir en temps chômé la totalité

<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 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.

ou une partie de cette prime, en autant qu'une telle entente n'entraîne aucun coût supplémentaire.

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

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

#### **6-6.04 Prime de chef d'équipe**

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

<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01</b>
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 ou de mécaniciens de machines fixes.

#### **6-6.05 Prime de disponibilité**

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

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

#### **6-6.06 Prime d'horaire brisé**

La personne salariée dont l'horaire de travail fixé par le Collège excède une période de huit heures et demie (8½) entre le début et la fin de sa journée de travail, reçoit la prime d'horaire brisé suivante :

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

### 6-6.07 Prime de fin de semaine

La personne salariée dont l'horaire normal de travail comporte du travail de fin de semaine bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée entre le samedi 0h et le dimanche 24h, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, de la prime de fin de semaine 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

### Article 6-7.00 - Rémunération

#### 6-7.01 Période 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 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.

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques de rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des corps et classes d'emploi sont ceux indiqués au tableau 1 de l'annexe « 32 », sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe « 32 ».

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

**6-7.03 Période 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 du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027**

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

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

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur au 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 variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.
- c) Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle<sup>3</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>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques de rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des corps et classes d'emploi sont ceux indiqués au tableau 1 de l'annexe « 32 », sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe « 32 ».

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

<sup>3</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>4</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 de 33 ans.

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 Structure salariale et rangement des corps et classes d'emploi**

La structure salariale 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 « 32 ».

#### **6-7.08 Taux et échelles de traitement applicables**

Les taux et échelles de traitement applicables pour les périodes mentionnées aux clauses précédentes apparaissent aux annexes « 2 », « 3 », « 4 » et « 32 ».

##### 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.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

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

- 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.

### **6-7.09 Personne salariée hors taux ou hors échelle**

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.

### **6-7.10**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-7.09 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.

### **6-7.11**

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 6-7.09 et 6-7.10, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

### **6-7.12**

Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-7.11 est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

## **Article 6-8.00 - Caisse d'économie**

### **6-8.01**

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

### **6-8.02**

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

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

**6-8.03**

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

**Article 6-9.00 - Modalités de versement du traitement****6-9.01**

La paie est versée aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 2020-2023. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

**6-9.02**

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

**6-9.03**

La fiche de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

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

**6-9.04**

Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont susmentionnés sont payés par chèque distinct ou selon la pratique établie par le Collège.

**6-9.05**

Les paies qui coïncident avec la ou les périodes de vacances de la personne salariée lui sont versées conformément à la clause 6-9.01, à moins d'avis contraire de sa part.

**6-9.06**

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

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

De plus, le Collège donne toutes les informations concernant les modalités de retrait du régime de retraite (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), Régime de retraite des enseignantes ou enseignants (RRE), Régime de retraite des fonctionnaires (RRF)).

**6-9.07**

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

**Article 6-10.00 - Argent à récupérer****6-10.01**

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

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

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

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

**6-10.02**

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

**6-10.03**

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

---

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

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

#### **7-1.01**

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

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

#### **7-1.02**

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

#### **7-1.03**

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

#### **7-1.04**

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

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

#### **7-2.01**

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

#### **7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

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

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

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

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

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

- b) à l'exclusion du personnel prévu à l'annexe « 3 », la plage horaire du personnel affecté au service d'éducation aux adultes, à la bibliothèque, au service audiovisuel et aux services auxiliaires (cafétéria, résidence, gymnase, piscine, auditorium, aréna) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7 h 30 et 18 h ou entre 13 h et 23 h;
- c) la plage horaire du personnel administratif sauf celui susmentionné en a) et b) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7 h 30 et 18 h. Les parties locales peuvent convenir de prolonger l'horaire d'une fonction dans un service ou un département au-delà de 18 h, mais n'excédant pas 21 h ;
- d) lorsque doit être changé l'horaire d'une ou de plusieurs personnes salariées parmi un groupe de personnes salariées exerçant dans un département ou service la même fonction, ces nouveaux horaires sont offerts en priorité aux personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), et ce, par ordre d'ancienneté. Ensuite, ces nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux personnes salariées concernées. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la ou des personnes salariées les moins anciennes;

Dans le cas de la priorité accordée aux personnes salariées assumant des obligations familiales, la personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations;

- e) malgré les paragraphes a), b), c) et d) qui précèdent, les horaires en vigueur à la signature de la convention sont maintenus à moins que le Collège ne les modifie conformément aux dispositions de la présente clause;
- f) une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

### **7-2.03**

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

### **7-2.04 Programme d'aménagement des horaires de travail**

Le programme d'aménagement des horaires de travail est prévu à l'annexe « 31 » de la convention.

**Article 7-3.00 - Travail supplémentaire****7-3.01**

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

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

**7-3.02**

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

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

**7-3.03**

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

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

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

**7-3.04**

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

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

**7-3.05**

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

**7-3.06**

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

**7-3.07**

Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé, sauf pour les jours fériés où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé en plus du paiement du jour férié à l'exception des cas prévus à la clause 7-5.03. Le travail effectué la deuxième (2<sup>e</sup>) journée de congé hebdomadaire est également compensé en temps à raison de deux cents pour cent (200 %) du temps travaillé.

**7-3.08**

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

**7-3.09**

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

**Article 7-4.00 - Droits parentaux****SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES****7-4.01**

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32.

**7-4.02**

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.

**7-4.03**

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).

**7-4.04**

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.

**7-4.05**

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

**SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ****7-4.06 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 7-4.10 et 7-4.11, 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 7-4.10 et 7-4.11, 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 7-4.10 et 7-4.11, 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 7-4.13, 7-4.14 et 7-4.16, selon le cas.

---

<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.

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

**7-4.07**

La personne salariée a également droit au congé de maternité prévu à la clause 7-4.06 dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**7-4.08 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.

**7-4.09 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 7-4.52 pour les six (6) premières semaines et par la clause 7-4.53 par la suite.

**7-4.10 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.

**7-4.11****Fractionnement du congé de maternité**

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

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

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

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (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 7-16.08.

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 7-4.53.

**7-4.12**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.10 et 7-4.11, 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 7-4.13, 7-4.14 et 7-4.16 selon le cas, sous réserve de la clause 7-4.01.

---

<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).

**7-4.13 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.

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° du premier (1<sup>er</sup>) alinéa 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).

---

<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.

**7-4.14 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° 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 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.

---

<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.

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 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 le EDSC.

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

#### **7-4.15**

Dans les cas prévus aux clauses 7-4.13 et 7-4.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1<sup>o</sup> du premier (1<sup>er</sup>) alinéa prévu à la clause 7-4.13 et au paragraphe 1<sup>o</sup> du paragraphe 2) prévu à la clause 7-4.14, le cas échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **7-4.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et aux prestations du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-4.13 et 7-4.14.

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 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 7-4.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

#### **7-4.17**

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**

#### **7-4.18 Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

---

<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.

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.

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu 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 qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention relatives au remboursement de sommes payées en trop. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le 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.

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

#### **7-4.19 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).

#### **7-4.20**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.52, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-4.54. La personne salariée visée à la clause 7-4.19 peut également se prévaloir des bénéficiaires du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 7-4.19, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours mentionnés qui y sont prévus.

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

#### **7-4.21**

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

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

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

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

#### **7-4.22**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.24 et 7-4.25, 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 telles prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour la personne salariée admissible au RAE en faisant les adaptations nécessaires.

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

#### **7-4.23 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 7-4.22, 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 7-4.53 durant cette période.

#### **7-4.24 Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

#### **7-4.25 Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 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>2</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).

<sup>2</sup> Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

- 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 7-16.09.

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 7-4.53 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 7-4.22 est fractionné en semaines.

#### **7-4.26**

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.24 et 7-4.25, 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 7-4.22, sous réserve de la clause 7-4.01.

#### **7-4.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22, 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 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 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

---

<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.

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.

**7-4.28**

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

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

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

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

**7-4.29 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 7-4.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

**SECTION V - CONGÉS D'ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION****7-4.30**

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 discontinu 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.

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.

---

<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.

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.

**7-4.31**

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

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

**7-4.32**

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 7-4.34 et 7-4.35 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 7-4.30 sont remplies.

**7-4.33 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 7-4.32, 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 7-4.53 durant cette période.

**7-4.34 Suspension du congé d'adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**7-4.35 Fractionnement du congé d'adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32 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 7-16.09.

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 7-4.53 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 7-4.32 est fractionné en semaines.

**7-4.36**

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.34 et 7-4.35, 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 7-4.32, sous réserve de 7-4.01.

---

<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).

**7-4.37 Cas admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, 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.

**7-4.38**

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

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

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé d'adoption, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent

---

<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.

pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**7-4.39 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 7-4.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

**7-4.40 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 7-4.32 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 7-4.53.

**SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT****7-4.41**

- 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 7-4.06.
  - ii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance.
  - iii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 7-4.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

---

<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.

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

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

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

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

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention 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.

#### **7-4.42 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 7-4.11 en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 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.

#### **7-4.43 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 et 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 7-4.53 durant cette période.

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

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

##### **7-4.44**

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévu aux clauses 7-4.13, 7-4.14 ou 7-4.16, du congé de paternité prévu aux clauses 7-4.27 ou 7-4.29 et du congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.37 ou 7-4.39, 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 le EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies

par le gouvernement (Annexe « 18 »), 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 7-4.13, 7-4.14, 7-4.16, 7-4.27, 7-4.29, 7-4.37 et 7-4.39 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 7-4.18 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 7-4.05, premier (1<sup>er</sup>) alinéa.

- 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.

**7-4.45**

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 7-4.06, son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou son congé pour adoption prévu à la clause 7-4.32.

**AVIS ET PRÉAVIS****7-4.46 Congé de maternité**

Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, 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.

**7-4.47 Avis - Fin du congé de maternité**

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

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-4.50.

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

**7-4.48 Avis - Congé de paternité et congé d'adoption**

Le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 et le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

**7-4.49 Avis - Fin du congé de paternité ou d'adoption**

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-4.32 à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la clause 7-4.50.

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

**7-4.50 Avis - Congé sans traitement**

Le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-4.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

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

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

**7-4.51 Avis - Fin du congé sans traitement**

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

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

**AVANTAGES****7-4.52**

Durant le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-4.09, durant le congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, et durant le congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30,

7-4.31 et 7-4.32, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

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

#### **7-4.53**

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.

#### **7-4.54**

Au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, de paternité prévu aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 et 7-4.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-4.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-4.41, 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.

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 7-4.06, de paternité prévu aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 et 7-4.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-4.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-4.41, 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.

**7-4.55**

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

**7-4.56**

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

**Article 7-5.00 - Jours fériés****7-5.01**

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

**7-5.02**

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

**7-5.03**

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

**7-5.04**

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

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

**Article 7-6.00 - Quanta de vacances****7-6.01**

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

<b>Nombre d'années d'ancienneté au 1er 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

**7-6.02**

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

**7-6.03**

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 aux ayants droit.

**7-6.04**

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

<sup>1</sup> À compter du dernier jour de l'année de référence 2023-2024 prévue à la clause 7-6.05.

**7-6.05**

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

**7-6.06**

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 formule indiquée ci-après.

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

- a) durant les douze (12) premiers mois d'invalidité;
- b) durant un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) durant une prolongation d'un congé de maternité accordé en vertu de la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) durant un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- e) durant un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- f) durant un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- g) durant un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RQAP;
- h) durant un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines couvrant les semaines du délai de carence (maximum deux (2)) et les semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RAE (maximum dix (10));
- i) durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- j) durant un congé sans traitement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables;
- k) durant une période de réadaptation prévue à la clause 7-14.03 pour les heures de travail effectuées.

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

**Formule de déduction de jours de vacances**

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

<sup>1</sup> Si dans le quotient ainsi obtenu la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième est retranché s'il est égal ou inférieur à cinq (5) ou encore si le deuxième chiffre est supérieur à cinq (5) le premier est porté à l'unité supérieure. Le premier chiffre est retranché s'il est inférieur à quatre (4) ou encore s'il est supérieur à six (6) le nombre est porté à l'unité supérieure.

260

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

NJV Le nombre de jours de vacances auxquels la personne salariée a droit en vertu des clauses 7-6.01 à 7-6.02 inclusivement.

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

**7-6.07**

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 cette durée de vacances est calculée au prorata des heures travaillées ou payées, pendant l'année se terminant le 1<sup>er</sup> juin, incluant les douze (12) premiers mois d'une période d'invalidité.

**7-6.08**

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

**Article 7-7.00 - Vacances****7-7.01**

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

**7-7.02**

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances entre le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté. Cependant, les personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), et ce, par ordre d'ancienneté disposent d'une priorité sur cinq (5) jours de vacances. Dans ce cas, la personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

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

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

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

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

**7-7.03**

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

**7-7.04**

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

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

**7-7.05**

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

**7-7.06**

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

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

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

### **Article 7-8.00 - Hygiène et santé sécurité au travail**

#### **7-8.01**

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

#### **7-8.02**

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

#### **7-8.03**

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

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

#### **7-8.04**

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

#### **7-8.05**

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

#### **7-8.06**

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

#### **7-8.07**

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

**7-8.08 Comité paritaire de santé et sécurité au travail**

Le Collège forme un Comité paritaire de santé et sécurité au travail, étant entendu que toutes les autres 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 décide de ses règles de fonctionnement.

**7-8.09 Personne représentante en santé et en sécurité**

Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements, une personne représentante en santé et 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 d'office du comité et peut se voir confier des mandats spécifiques par celui-ci, en plus des fonctions qui lui sont dévolues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements.

La personne représentante en santé et en sécurité dispose d'une libération avec solde 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 la sécurité du travail et ses règlements s'appliquent.

**Article 7-9.00 - Costumes et uniformes****7-9.01**

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

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

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

**7-9.02**

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

**7-9.03**

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

**Article 7-10.00 - Congés sans traitement****7-10.01**

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

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

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

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

**7-10.02**

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

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

**7-10.03**

La personne salariée régulière ayant la sécurité d'emploi et quatre (4) ans d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé bénéficie, à la suite d'une demande écrite d'au

moins quarante-cinq (45) jours, d'un congé sans traitement d'une durée de six (6) mois à un (1) an.

Malgré ce qui précède, lorsque le congé est utilisé pour occuper un emploi chez un autre employeur, à l'exclusion d'un autre collège du réseau, la personne salariée doit avoir acquis au moins sept (7) ans d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé.

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

**7-10.04**

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

**7-10.05**

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

**7-10.06**

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

**Article 7-11.00 - Responsabilité civile****7-11.01**

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

**7-11.02**

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

**Article 7-12.00 - Allocation de dépenses****7-12.01**

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

**7-12.02**

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

**7-12.03**

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

**7-12.04**

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

**Article 7-13.00 - Personne salariée handicapée****7-13.01**

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

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

ou

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

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

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

**7-13.02**

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

**7-13.03**

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

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

**7-13.04**

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

**7-13.05**

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

**Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement****Section I - Dispositions générales****7-14.01**

La personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui est admissible aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, à compter de la date de l'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite, a droit à la pleine contribution du Collège.

**7-14.02**

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

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

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

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

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

La personne salariée qui répond à la définition prévue aux alinéas précédents a droit à l'accumulation de l'expérience durant son absence.

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

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

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

**7-14.04**

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

**7-14.05**

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

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

**7-14.06**

Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévues à la convention collective 2020-2023 demeurent en vigueur jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de la convention, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2020-2023.

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

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

**7-14.07**

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

---

<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.

**Section II - Comité d'assurances de la Centrale****7-14.08**

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

**7-14.09**

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

**7-14.10**

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

**7-14.11**

Tout contrat est émis au nom de la Centrale.

Le contrat comporte entre autres les dispositions suivantes :

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

**7-14.12**

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

**7-14.13**

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

**7-14.14**

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

**7-14.15**

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

**Section III - Régime uniforme d'assurance vie****7-14.16**

La personne salariée à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75%) 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-quinze pour cent (75%) du temps complet.

**7-14.17**

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

**Section IV - Régime de base d'assurance maladie****7-14.18**

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

**7-14.19**

La contribution annuelle du Collège au régime d'assurance maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants<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 :
  - trois cent soixante-trois et quatre-vingts (363,80 \$)
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
  - cent quarante-cinq et soixante (145,60 \$)

- 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 \$)
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
  - trois cent soixante-huit et quarante (368,40 \$)
- 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.

**7-14.20**

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

**7-14.21**

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

**7-14.22**

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

**7-14.23**

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

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
  - qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;
  - qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1<sup>er</sup>) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

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

**7-14.24**

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

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

**Section V - Assurance traitement****7-14.25**

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables<sup>1</sup> : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables<sup>1</sup> 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;

---

<sup>1</sup> Pour la personne salariée à temps partiel, le délai de carence est équivalent au nombre d'heures normalement travaillées ou payées de sa semaine régulière de travail.

- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congé de maladie à moins que la personne salariée ne soit couverte par un régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité de longue durée.

**7-14.26**

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.25, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, incluant le cas échéant les primes<sup>1</sup>, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires. Toutefois, les primes d'inconvénient ne sont pas prises en compte dans le calcul de cette prestation.

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé ou payé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet, en excluant du calcul toute période de mise à pied selon l'article 5-9.00 et l'annexe « 14 ».

**7-14.27**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au RREGOP ou au RRE ou au RRF, selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-14.25, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la personne salariée prestataire le statut de personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

**7-14.28**

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Régie des 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 particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du RAAQ, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-14.25 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts,

---

<sup>1</sup> Les primes doivent revêtir un caractère annuel ou régulier ou être payables en raison d'un travail effectué de manière principale ou habituelle.

RRQ, RQAP, RAE); 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.

**7-14.29**

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) la personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;
- b) 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 7-14.25, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.25 paragraphe b) ou c) le cas échéant;
- c) tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la 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 des dispositions suivantes :
  - 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. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de 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 formulaires pour permettre un tel remboursement;

- d) pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du RRQ, de la 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;
- e) la banque de jours de congé de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par cette absence et la personne salariée sera considérée comme recevant des prestations d'assurance traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net

s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au RQAP, au RAE, au Régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

**7-14.30**

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

**7-14.31**

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

**7-14.32**

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

**7-14.33**

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

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

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

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

**7-14.34**

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

**7-14.35 Certificat médical**

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

relativement à toute absence.

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

Dans l'éventualité où l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne salariée, cette dernière a droit à un examen fait par une ou un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de cette ou ce troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont finales. Tant que le Collège n'a pas reçu par écrit les conclusions du troisième (3<sup>e</sup>) médecin, la personne salariée est réputée en invalidité et reçoit les prestations d'assurance traitement prévues au présent article.

Le coût des examens prévus aux trois (3) alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

### **Banque de jours de congé de maladie**

#### **7-14.36**

Le cas échéant, le 1<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, 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. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une personne salariée qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

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

Au cours du mois de juin, la personne salariée peut choisir de convertir aux fins de vacances la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu

du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que les modalités de la clause 7-7.06 soient respectées.

**7-14.37**

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-14.36 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 premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-14.36 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>1</sup>.

Aux fins de l'application de la présente clause, les congés 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 7-4.06;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- le congé sabbatique à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 7-17.00;
- les douze (12) premiers mois d'une période d'invalidité prévue à la clause 7-14.25.

Les jours de congés 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.

**7-14.38**

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

**Utilisation des anciennes banques de jours de congé de maladie****7-14.39**

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

---

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

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 antérieure.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée, soit pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP), soit pour augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent ( $66 \frac{2}{3}$  %) du salaire durant la deuxième année d'invalidité.

#### **7-14.40**

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir : en cas de congé parental prévu à l'article 7-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.25. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.25.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 1<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.

#### **7-14.41**

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

### **Dispositions diverses**

#### **7-14.42**

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

1. les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.36 de la convention;
2. après épuisement des jours mentionnés au paragraphe 1. de la présente clause, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.41;

3. après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes 1. et 2. de la présente clause, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

**7-14.43**

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

**7-14.44 Préretraite graduelle**

La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congé de maladie monnayables peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

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

**Article 7-15.00 - Congé pour une charge publique****7-15.01**

Le Collège reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

**7-15.02**

À la suite d'une demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

**7-15.03**

En cas de défaite, la personne salariée reprend à la fin de son congé sans traitement le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ, sous réserve du chapitre 5.

**7-15.04**

La personne salariée élue à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires,

bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction élective.

**7-15.05**

La personne salariée élue à une élection provinciale, fédérale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'elle occupait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

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

**7-15.06**

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

**7-15.07**

Les libérations prévues au présent article, à l'exception de celles de la clause 7-15.04, sont à temps complet.

**7-15.08**

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

**7-15.09**

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

**Article 7-16.00 - Congés spéciaux****7-16.01**

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

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

- ouvrables;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables;
  - e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère : trois (3) jours ouvrables;
  - f) le décès de ses petit-fils ou petite-fille : trois (3) jours ouvrables;
  - g) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle;
  - h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée;
  - i) 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), d), e) et f) de la présente clause, lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fins de vie (S-32.001), la personne salariée peut prendre ces congés à compter du jour précédant le décès.

**7-16.02**

Dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et f) de la clause 7-16.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent (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.

**7-16.03**

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

**7-16.04**

La personne salariée appelée à se présenter à titre de jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de jurée, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en sus de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée.

**7-16.05**

La personne salariée qui en fait la demande au Collège par écrit a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans cette demande.

**7-16.06**

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

**Congés pour raisons familiales****7-16.07**

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, 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 annuelle 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. Durant cette absence, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience.

Ces journées d'absence peuvent être fractionnées en demi-journée (½).

**7-16.08**

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

---

<sup>1</sup> Pour l'application des clauses 7-16.07 et 7-16.08, 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'une personne salariée pour l'application de cette clause :

1° de une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée 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).

- 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 de sa conjointe ou de son conjoint, 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) en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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<sup>1</sup>, 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 le décès 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 à la personne salariée 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<sup>1</sup>, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, un document attestant ces motifs.

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

### **7-16.09**

Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 7-16.07 et 7-16.08, les dispositions des clauses 7-4.51, 7-4.53 et 7-4.54 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

## **Article 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé**

### **7-17.01 Objectif du régime**

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

La personne salariée régulière peut, après entente, obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article.

Lorsque la prise du congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif valable.

Cependant, la prise du congé ne peut se faire avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise pour la personne salariée.

### **7-17.02 Nature du régime**

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

### **7-17.03 Durée du régime**

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

---

<sup>1</sup> Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus à la clause 7-17.12, à la clause 7-17.16 ou à la clause 7-17.17.

Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

**7-17.04 Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

**7-17.05 Conditions d'obtention**

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

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

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

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

**7-17.06 Retour**

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à la convention suivant la période de congé, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège ou d'un autre collège dans le cas prévu à la clause 5-2.15 ou 7-17.14, pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé le tout sous réserve des dispositions de la convention.

**7-17.07 Traitement**

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

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

<b><u>Durée de participation au régime</u></b>	<b><u>2 ans</u></b>	<b><u>3 ans</u></b>	<b><u>4 ans</u></b>	<b><u>5 ans</u></b>
<b><u>Durée du congé</u></b>		<b><u>Pourcentage du traitement</u></b>		
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

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

Pendant la période de travail, la personne salariée a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Elle n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé. Au cours de la période de congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune rémunération du Collège ou d'une autre personne ou d'une société avec qui le Collège a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

**Conditions de travail****7-17.08**

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

**7-17.09**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime. Cependant, la période de congé prévue au régime ne peut servir aux fins d'acquisition de vacances.

**7-17.10 Régime de retraite**

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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

**7-17.11 Cessation d'emploi**

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

- a) si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-17.07;
- b) si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-17.07. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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

Si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-10.00.

**7-17.12 Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où la durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-17.11 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Si le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

**7-17.13 Mise en disponibilité**

Lorsque la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime se poursuit.

**7-17.14 Relocalisation ou transfert volontaire**

Lorsque la personne salariée mise en disponibilité est relocalisée dans un autre Collège ou lorsque la personne salariée transfère de collège en vertu de la clause 5-2.15, elle transfère son régime dans son nouveau Collège si ce dernier y consent.

Si son nouveau Collège n'y consent pas, le régime prend fin à la date du refus et les modalités prévues à la clause 7-17.11 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : le traitement versé en trop ne devient pas exigible (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à une cotisation au régime de retraite.

**7-17.15 Décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-17.11 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à une cotisation au régime de retraite.

**7-17.16 Assurance traitement**

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

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

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

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

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

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

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

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne salariée aura droit à sa prestation d'assurance traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée aura droit à la prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier;
- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont assujettis à une cotisation au régime de retraite.

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

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- i) si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);
- ii) si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé sans intérêt et non assujetti à une cotisation au régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

#### **7-17.17 Congés de maternité, de paternité ou d'adoption**

Advenant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu à l'article 7-4.00 qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondante à la durée maximale prévue de ce congé et le régime est alors prolongé d'autant.

En pareil cas, durant la période de suspension de la participation au régime, les dispositions de l'article 7-4.00 s'appliquent.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à une cotisation au régime de retraite.

**7-17.18 Disposition particulière**

Dans tous les cas où la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**Article 7-18.00 - Retraite progressive****7-18.01**

Est admissible au programme de retraite progressive la personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :

- a) être une personne salariée régulière à temps complet,  
ou  
être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi;
- b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;
- c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
- d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège.

**7-18.02**

La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins soixante (60) jours à l'avance, en spécifiant :

- a) la durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois;
- b) le nombre d'heures travaillées par semaine ou par année, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi par semaine ou par année selon le cas;
- c) l'aménagement du temps de travail par semaine ou par année.

La personne salariée peut convenir avec le Collège<sup>1</sup>, par écrit et plus de six (6) mois<sup>2</sup> avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum 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 quatre-vingt-quatre (84) mois.

**7-18.03**

Le pourcentage du temps travaillé ou l'aménagement du temps de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle (par exemple : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

**7-18.04**

La personne salariée qui a accumulé une banque de jours de congé de maladie monnayables en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

**7-18.05**

Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps complet ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

**7-18.06**

La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

**7-18.07**

Durant le programme, la personne salariée verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé à temps complet ou à temps partiel avant le début du programme.

---

<sup>1</sup> À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre les modifications prévues à la lettre d'intention de l'annexe « 39 » ou au plus tard le 30 juin 2024.

<sup>2</sup> 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 aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec le Collège de prolonger cette entente.

**7-18.08**

Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.

**7-18.09**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.

**7-18.10**

Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévu au programme sans dépasser la date effective de la retraite.

**7-18.11**

Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumise aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, ou dans le cas d'un transfert volontaire, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

Cependant, la personne salariée maintient son statut aux fins des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

**7-18.12**

Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :

- la retraite;
- le décès;
- la démission;
- le désistement avec le consentement du Collège;
- la mise à pied;
- le congédiement;
- la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-18.11.

**7-18.13**

Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts demeurent au dossier de la personne salariée.

**7-18.14**

Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

**7-18.15**

Sauf stipulations à l'effet contraire, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention concernant la personne salariée à temps partiel.

**Article 7-19.00 - Programme de réduction volontaire du temps de travail****7-19.01**

Le programme s'applique à la personne salariée régulière qui en fait la demande.

La personne salariée doit avoir accumulé au moins trente-six (36) mois de service chez un ou des employeurs assujettis à l'un des régimes de retraite du secteur public pour pouvoir bénéficier du programme.

La participation à ce programme est volontaire et ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu à la convention, à l'exception des congés prévus aux articles 3-3.00 Libérations syndicales locales, 3-4.00 Libérations syndicales au plan national, 7-4.00 Droits parentaux et 7-14.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

**7-19.02**

Le Collège ne peut refuser la première demande sans motif raisonnable et doit en discuter, au préalable, en CRT. Toute demande subséquente ou renouvellement nécessite une entente entre le Collège et la personne salariée.

**7-19.03**

La personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des durées de programme suivantes :

- a) une session;
- b) six (6) mois;
- c) douze (12) mois;
- d) toute autre durée convenue entre le Collège et la personne salariée.

**7-19.04**

La personne salariée qui désire participer au programme de réduction volontaire du temps de travail en fait la demande, par écrit, au Collège, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril pour la session d'automne et au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre pour la session d'hiver. Aux fins de l'application du programme, la période estivale est incluse dans la session d'hiver.

La demande doit préciser la date projetée du début et de la fin du programme ainsi que l'option choisie.

La personne supérieure immédiate doit transmettre la réponse à la personne salariée au plus tard le 15 avril, pour la session d'automne et au plus tard le 15 novembre pour la session d'hiver.

Le Syndicat reçoit copie de la demande de la personne salariée et de la réponse du Collège.

Si plusieurs demandes sont effectuées par des personnes salariées du même service et que les besoins du service ne permettent pas d'accepter l'ensemble de celles-ci, le Collège assure une distribution équitable et par rotation.

**7-19.05**

La personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) le nombre d'heures de travail est réduit de trois (3) heures par semaine pour les personnes dont le nombre régulier d'heures de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail;
- b) le nombre d'heures de travail est réduit de trois (3) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaine pour les personnes dont le nombre régulier d'heures de travail est de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail;
- c) le nombre normal de jours de travail est réduit de un (1) à chaque période de deux (2) semaines;
- d) le nombre d'heures de travail est réduit de sept (7) heures par semaine et réparti sur quatre (4) jours de travail pour les personnes dont le nombre régulier d'heures de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine;
- e) le nombre d'heures de travail est réduit de sept (7) heures et quarante-cinq (45) minutes et réparti sur quatre (4) jours de travail pour les personnes dont le nombre régulier d'heures de travail est de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaine;
- f) toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.

**7-19.06**

L'horaire de travail est établi selon les dispositions de la convention.

Dans la détermination des horaires qui découlent du programme, les personnes salariées qui assument des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ,

chapitre N-1.1) bénéficient d'une priorité. La personne salariée doit fournir au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Tout litige est soumis au CRT.

**7-19.07**

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 en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail, telles que prévues à son programme.

**7-19.08**

La personne salariée a droit aux vacances telles que prévues à l'article 7-6.00 comme si elle ne participait pas au programme.

Les vacances de la personne salariée se prennent en fonction du nombre régulier d'heures de travail, comme si elle ne participait pas au programme.

**7-19.09**

La personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

**7-19.10**

Le nombre de jours de congé de maladie crédités 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 régulier d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 de la convention.

Cette banque permet à la personne salariée de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.36 s'applique.

**7-19.11**

La personne salariée participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la clause 7-5.01. Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures et ce, sur la base du nombre régulier d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 de la convention.

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.

**7-19.12**

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 cotisation.

**7-19.13**

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'une entente entre les parties.

**7-19.14**

Advenant un mouvement de la personne salariée vers un autre poste, un remplacement ou un projet spécifique, le Collège peut maintenir, modifier ou annuler le programme. La personne salariée est informée de la décision du Collège avant la nomination.

**7-19.15**

Les parties peuvent convenir, par entente locale, de modalités différentes à l'égard du programme, à l'exception des dispositions concernant le régime de retraite.

**Article 7-20.00 - Télétravail****7-20.01**

Le télétravail ne peut être obligatoire pour la personne salariée.

**7-20.02**

Le Collège doit consulter le Syndicat lors de l'élaboration ou de la révision d'un programme<sup>1</sup> ou d'une politique<sup>1</sup> de télétravail. Ce programme ou cette politique ne peut aller à l'encontre des conditions de travail prévues à la convention collective.

---

<sup>1</sup> Les appellations sont diverses, les termes « programme » et « politique » ne sont pas limitatifs.

---

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

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

#### **8-1.01**

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

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

#### **8-1.02**

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

#### **8-1.03**

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

#### **8-1.04**

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

### **Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement au niveau local**

#### **8-2.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées et elles coopèrent à cette fin au Comité local de formation et de perfectionnement.

#### **8-2.02**

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée ou à lui faciliter l'accès à d'autres emplois au Collège.

**8-2.03**

Les activités de formation s'entendent de toute activité à temps complet ou à temps partiel.

**8-2.04**

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

**8-2.05**

Le Collège consulte obligatoirement le Comité local de formation et de perfectionnement avant d'établir une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées à son emploi.

**8-2.06**

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

Ce Comité est paritaire et composé de deux (2) personnes représentantes du Collège et de deux (2) personnes représentantes du Syndicat.

Ce Comité a pour fonction :

- a) de transmettre au Collège toute recommandation concernant la politique locale de formation et de perfectionnement;
- b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de rendre une décision conformément à la politique locale de formation et de perfectionnement;
- c) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;
- d) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les facilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- e) de recommander au Collège l'organisation de perfectionnement collectif s'adressant à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble du personnel de soutien;
- f) de recommander une répartition des montants prévus à l'article 8-3.00;

g) de produire un bilan annuel des activités et des sommes dépensées.

À la signature de la convention, le Comité local de formation et de perfectionnement informe l'ensemble du personnel de soutien des nouvelles modalités entourant la formation et le perfectionnement au niveau local et rappelle les modalités déjà existantes. De plus, il invite les personnes salariées à présenter des demandes de formation et de perfectionnement.

### **8-2.07**

Le Comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

## **Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement au niveau local**

### **8-3.01**

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement au niveau local, le Collège dispose par année contractuelle, par personne salariée régulière, d'un montant de cent dollars (100 \$). De même, un montant de cent dollars (100 \$) s'ajoute pour chaque équivalent temps complet (ETC) des heures occasionnelles travaillées l'année contractuelle précédente.

### **8-3.02**

Aux fins du présent article, les collèges suivants :

- le Cégep de Sainte-Foy pour le personnel d'accompagnement et d'éducation spécialisée;
- le Cégep de Sainte-Foy pour le personnel d'interprétariat;
- le Cégep de Victoriaville pour le personnel de l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie à Montréal;
- le Cégep du Vieux Montréal pour le personnel d'interprétariat;
- le Champlain Regional College pour le personnel du campus de Lennoxville,

bénéficient par année contractuelle du plus élevé des montants suivants :

- le montant établi en application de la clause 8-3.01,

ou

- un montant de six cent soixante-dix dollars (670,00 \$).

### **8-3.03**

Le solde du montant prévu aux clauses 8-3.01 et 8-3.02 est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

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.

Dans le cas des collèges concernés par la clause 8-3.02, le cumul des soldes prévus à la clause 8-3.03 est limité au plus élevé des montants suivants :

- 100% du montant établi en application de la clause 8-3.01,
- ou
- un montant de mille cinq cents dollars (1 500 \$).

Toutefois, les soldes en banque antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 2022 demeurent à la disposition du Comité local de formation et de perfectionnement pour que ce dernier les utilise jusqu'à ce qu'ils passent sous le seuil du montant maximal fixé ci-haut. De plus, aucun solde du montant prévu aux clauses 8-3.01 et 8-3.02 ne peut être transféré selon le premier alinéa de la clause 8-3.03, tant que les soldes en banque antérieurs demeurent supérieurs au montant maximal fixé ci-haut.

À la fin de l'année contractuelle, tout montant en surplus de ce cumul est mis à la disposition du Collège, après consultation du Comité local de formation et de perfectionnement, aux fins de formation et de perfectionnement destinés au personnel de soutien, 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.
4. Les formations et perfectionnements spécifiques liés aux changements technologiques.

De plus, à la fin de l'année contractuelle, le Collège présente au Comité local de formation et de perfectionnement le bilan annuel des activités de formation et de perfectionnement et des sommes dépensées à même le surplus de l'année contractuelle visée par le bilan.

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

#### **8-4.01**

Lorsque le Collège constate ou anticipe un besoin de relève 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 ainsi que toute personne occasionnelle ou remplaçante dont la période de service continu est de six (6) mois et plus intéressée à développer ses compétences pour la ou les classes d'emploi visées par l'avis en informe le Collège par écrit en présentant une demande de développement des compétences.

**8-4.03**

De même, toute personne salariée régulière ainsi que toute personne occasionnelle ou remplaçante dont la période de service continu est de six (6) mois et plus peut, dans une démarche personnelle de progression de carrière au collègue, présenter au Collège une demande de développement des compétences.

**8-4.04**

À la suite d'une demande de développement des compétences, le Collège et la personne salariée conviennent d'un plan individualisé de formation.

**8-4.05**

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

**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 quarante-cinq (45) heures de congé sans perte de traitement pour participer à des activités de formation.

Pour toute heure de formation additionnelle à l'intérieur d'une même année 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**

Le Collège se réserve le droit de limiter le nombre de personnes salariées d'un même secteur ou d'un même service pouvant être libérées pour participer à une activité de formation se déroulant au même moment.

**8-4.09**

Le Collège consacre, par année contractuelle, le montant prévu à l'annexe « 21 » afin de répondre aux besoins visés par le présent article.

Le solde d'une année contractuelle est transféré à l'année contractuelle suivante et peut servir à financer les activités de formation découlant des plans de formation convenus dans le cadre du présent article.

**8-4.10**

Ce montant sert à acquitter les coûts habituellement exigibles liés, notamment :

- à l'évaluation des compétences et des acquis scolaires et expérientiels de la personne salariée;
- aux frais et honoraires 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;
- aux frais encourus pour l'élaboration d'outils d'évaluation des compétences en vue de convenir du plan de formation.

**8-4.11**

Le Collège favorise le développement des compétences et la progression de carrière des personnes salariées. Toutefois, selon le montant disponible, le Collège peut limiter le nombre de personnes salariées participantes.

**8-4.12**

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

**8-4.13**

À l'exception de la clause 8-4.09, 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.

Aux fins de l'application des dispositions du présent chapitre, 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.

#### **9-1.02**

Toute personne salariée, seule ou accompagnée de la personne représentante autorisée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec sa personne supérieure immédiate. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

#### **9-1.03**

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

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief à la personne responsable du service des ressources humaines du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

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 à compter du jour de la remise par la partie patronale nationale à la partie syndicale nationale des exemplaires du texte en français de la convention ou, dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, de la version anglaise de la convention.

#### **9-1.04**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (annexe « 7 ») doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui y sont concernées et le correctif requis.

**9-1.05**

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

**9-1.06**

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

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur le formulaire prévu au présent article, n'en affecte pas la validité.

**9-1.07**

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

Cependant les délais prévus au présent article sont suspendus entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

**9-1.08**

En tout temps, avant l'audience du grief à l'arbitrage, il est loisible aux parties de se rencontrer au CRT pour discuter du litige.

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

À la suite du recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et à l'arbitre en chef dont le nom figure au présent article. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties. Ce délai est toutefois suspendu entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief à l'arbitre en chef.

**9-2.02**

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.

**9-2.03**

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à la personne salariée concernée, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération, à la Centrale et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

**9-2.04**

Les personnes représentantes des parties nationales se rencontrent mensuellement afin de fixer au rôle les griefs inscrits au Greffe pour procéder devant une ou un arbitre ou une médiatrice ou un médiateur unique.

Toutefois, lorsque les parties locales ont décidé de recourir à la procédure accélérée d'arbitrage pour un grief, celui-ci doit être traité selon la procédure prévue aux clauses 9-3.09 à 9-3.16.

**9-2.05**

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, du Ministère et de la Centrale à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres, des médiatrices, des médiateurs et des parties nationales;
- b) désigner une ou un arbitre, une médiatrice ou un médiateur à même les listes mentionnées à la clause 9-2.09;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Le Greffe en avise l'arbitre, la médiatrice ou le médiateur, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère.

**9-2.06**

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur, communiquent au Greffe le nom de l'assesseure ou assesseur et du procureure ou procureur de leur choix.

**9-2.07**

Lorsqu'une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné par l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre peut procéder.

En cas d'incapacité ou de refus d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur, la partie nationale qui l'a désigné lui nomme une personne remplaçante, dans le délai prescrit par l'arbitre. En cas de défaut de procéder à la nomination d'une personne remplaçante dans ce délai, l'arbitre peut poursuivre l'arbitrage.

**9-2.08**

Dans le cas d'un tribunal composé d'une ou d'un arbitre et de deux (2) 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 rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience.

**9-2.09**

Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention sont décidés selon les paragraphes suivants :

**a) Arbitrage d'un grief d'application ou d'interprétation**

À moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties, par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Lavoie, André G., arbitre en chef	Guimont, Louise-Hélène
Beaupré, René	Leblanc, Isabelle
Bédard, Hélène	Lecompte, Natacha
Bernard, Yan	Lévesque, Éric
Brassard, Claire	Mancini, Marc
Blouin, Julie	Massicotte, Nathalie
Braut, Serge	Martin, Claude
Cavé, Johanne	Ménard-Cheng, Nancy
Côté, André C.	Morency, Jean-M.
Faucher, Nathalie	O'Bomsawin, Fany
Ferland, Gilles	Roy, Guy
Flynn, Maureen	Turcotte, Alain

**b) Arbitrage d'un grief de classification, d'un grief antérieur de classification ou d'un désaccord selon la clause 6-5.03**

Dans le cas d'un grief de classification soumis à l'arbitrage selon la convention ou une convention collective ou de dispositions constituant des conventions collectives antérieures à la convention et dans le cas d'un désaccord selon la clause 6-5.03, par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Faucher, Nathalie  
Ferland, Gilles  
G. Lavoie, André

- c) Médiation-arbitrale d'un grief de classification soumis selon la clause 9-4.13**  
Par une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Ferland, Gilles  
Faucher, Nathalie  
G. Lavoie, André

- d) Médiation préarbitrale selon la clause 9-3.02**  
Dans le cas où les parties s'entendent pour procéder à une médiation préarbitrale selon la clause 9-3.02, par une médiatrice ou un médiateur choisi parmi les personnes suivantes :

Beaupré, René	Flynn, Maureen
Brault, Serge	Tousignant, Lyse
Faucher, Nathalie	

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier les listes de la présente clause.

#### **9-2.10**

Dans le cas d'incapacité ou de refus d'agir d'une ou d'un arbitre ou d'une médiatrice ou d'un médiateur, celle-ci ou celui-ci est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

#### **9-2.11**

Dès sa nomination, chaque arbitre ou médiatrice ou médiateur prête serment ou s'engage sur l'honneur devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et conformément aux dispositions de la convention.

#### **9-2.12**

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

L'arbitre ou la médiatrice ou le médiateur s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles figurant à la clause 9-2.21.

#### **9-2.13**

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

**9-2.14**

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

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

**9-2.15**

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celle qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre ou la médiatrice ou le médiateur du droit à cette somme d'argent.

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

**9-2.16**

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

**9-2.17**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

**9-2.18**

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

Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou s'il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'arbitre dépose au Greffe deux (2) copies signées de la sentence.

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

**9-2.19**

La sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais prévus à la clause 9-2.18.

La sentence doit être exécutée dans les plus brefs délais possible et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

**9-2.20**

En tout temps avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des personnes représentantes des parties une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la Centrale, la Fédération et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

**9-2.21 Conférence préparatoire**

Les procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue au présent article font connaître à l'arbitre et se communiquent entre eux la nature du ou des moyens préliminaires qu'ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, les parties doivent tenir une conférence préparatoire.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- a) d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;
- b) de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- c) de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d) d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- e) de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- f) d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- g) d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

Toute séance d'arbitrage en vertu du présent article débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureurs, les assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent d'abord tenir une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure (½).

**9-2.22**

À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

**9-2.23**

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement.

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.

**9-2.24**

Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

**9-2.25**

Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales accordent priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et ensuite aux cas de suspension et de congédiement.

**9-2.26 Griefs antérieurs à la convention**

Les griefs soumis à l'arbitrage selon des conventions collectives ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures sont entendus conformément à ces conventions collectives ou à ces dispositions constituant des conventions collectives.

Malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre dont le nom figure à la clause 9-2.09 de la convention.

De plus, les parties peuvent recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

**Article 9-3.00 - Autres procédures****9-3.01 Comité national de règlement des griefs et autres recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail**

Les parties nationales constituent un Comité national de règlement des griefs et autres recours découlant de l'application du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27). Ce Comité est composé d'une personne représentante de chaque partie.

Le mandat est le suivant :

- a) de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du Comité;

- b) d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;
- c) d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- d) de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

**Médiation préarbitrale****9-3.02**

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe désigne, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00, une médiatrice ou un médiateur parmi la liste prévue au paragraphe d) de la clause 9-2.09.

**9-3.03**

Seul un membre du personnel d'encadrement du Collège et une personne salariée désignée par le Syndicat peuvent représenter les parties. Cependant, après l'avoir annoncé à l'avance à l'autre partie, elles peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller sans droit d'intervention.

**9-3.04**

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau du TAT.

**9-3.05**

Cette procédure s'applique pour tout grief ou recours, ou groupe de griefs ou recours convenu entre le Collège et le Syndicat.

**9-3.06**

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

**9-3.07**

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

**9-3.08**

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

**Procédure d'arbitrage accélérée****9-3.09**

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Collège et Syndicat) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties constatant l'entente, est transmis au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord pour ce faire en faisant parvenir un avis distinct au Greffe à cet effet, avec une copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

**9-3.10**

À titre indicatif, les matières suivantes peuvent être soumises à la procédure d'arbitrage accélérée :

- 3-1.00 - Sécurité syndicale;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 3-3.00 - Libérations syndicales locales;
- 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
- 3-5.00 - Réunion et affichage;
- 4-1.00 - Information;
- 6-2.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement;
- 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon;
- 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation;
- 6-6.00 - Primes;
- 6-10.00 - Argent à récupérer;

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

---

- 7-3.00 - Travail supplémentaire;
- 7-5.00 - Jours fériés;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement.

**9-3.11**

L'arbitre est nommé par le Greffe. L'arbitre mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

**9-3.12**

Seul un membre du personnel d'encadrement du Collège et une personne salariée désignée par le Syndicat peuvent représenter les parties. Cependant, après l'avoir annoncé à l'avance à l'autre partie, elles peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller sans droit d'intervention.

**9-3.13**

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une (1) heure.

**9-3.14**

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les personnes salariés visées par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

**9-3.15**

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. L'arbitre dépose l'original signé au Greffe.

**9-3.16**

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

**Article 9-4.00 - Grief de classification****9-4.01**

La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège ne correspond pas à sa classe d'emploi peut soumettre une demande de reclassification au service des ressources humaines

selon la procédure prévue au présent article, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait. La demande doit faire mention, à titre indicatif, de la classe d'emploi réclamée.

Ni le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent, ni l'occurrence d'un fait antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la convention ne peut avoir pour effet de rendre invalide la demande si le fait se poursuit toujours dans les trente (30) jours précédant le dépôt de la demande.

La demande de reclassification est accompagnée du formulaire convenu entre les parties nationales comportant une description détaillée des tâches principales et habituelles de la personne salariée.

**9-4.02**

Le Collège procède à l'analyse des tâches de la personne salariée et confirme ou infirme les énoncés figurant au formulaire soumis en vertu de la clause précédente.

À la suite de cette analyse et au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la soumission de la demande de reclassification, 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 15 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

**9-4.03**

À défaut d'une décision rendue dans les délais prévus à la clause 9-4.02 ou dans le cas d'un refus de la part du Collège, la demande de reclassification est référée au comité local de classification.

À moins d'entente entre les parties, le comité local de classification se rencontre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Collège à la personne salariée ou suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-4.02. Ce délai est toutefois suspendu entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

**9-4.04**

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.

**9-4.05**

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.

**9-4.06**

Le Syndicat qui désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date 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 l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief à l'arbitre en chef. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties. Ce délai est toutefois suspendu entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

**9-4.07**

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.

**9-4.08**

Le Syndicat fait parvenir à l'arbitre, au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la journée de l'audience, une copie de la demande prévue à la clause 9-4.01, du formulaire et de la réponse du Collège prévue à la clause 9-4.02.

**Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre****9-4.09**

Outre tous les pouvoirs prévus à l'article 9-2.00, l'arbitre qui fait droit à un grief de classification selon le présent article, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent article à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la demande de reclassification.

**9-4.10**

L'attribution d'une compensation pécuniaire 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.

**9-4.11**

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 susmentionnée, à savoir qu'aucune classe d'emploi du plan de classification ne correspond à cette fonction de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi à laquelle correspond cette compensation aux fins de l'application de la clause 9-4.12;
2. à défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles 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).

**9-4.12**

Si le Collège :

- a) fait droit à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste,  
  
ou
- b) décide de maintenir les attributions du poste pour lesquelles la ou le titulaire a eu droit à une compensation pécuniaire,

la personne salariée demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée et est réputée posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège au regard du poste concerné.

Si le Collège décide de se conformer à la présente clause, la personne salariée qui occuperait temporairement le poste bénéficie de la rémunération rattachée à ce poste.

**9-4.13 Griefs antérieurs de classification**

Les griefs de classification soumis à l'arbitrage selon des conventions collectives ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures sont entendus conformément à ces conventions collectives ou à ces dispositions constituant des conventions collectives.

Malgré ce qui précède et sauf dans le cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs sont entendus par une ou un arbitre de classification dont le nom figure au paragraphe b) de la clause 9-2.09 de la convention. Dans le cas d'un grief de classification soumis à la médiation arbitrale selon les dispositions de la convention collective

2005-2010, ces griefs sont entendus par une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre dont le nom figure au paragraphe c) de la clause 9-2.09 de la convention.

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 à la procédure prévue au présent article. Auquel cas, les clauses 3-3.03, 9-2.04, 9-2.05 et 9-2.10 à 9-2.13 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

### **Article 9-5.00 - Frais et honoraires**

#### **9-5.01**

Le présent article s'applique à toutes les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues au présent chapitre.

#### **Frais et honoraires des arbitres, des médiatrices et des médiateurs**

##### **9-5.02**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd.

Cependant dans le cas des griefs de congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Dans les cas de décision mitigée, l'arbitre détermine le partage des frais.

Les honoraires de l'arbitre ne sont versés qu'après dépôt au Greffe de deux (2) copies signées de la sentence.

##### **9-5.03**

Les frais et honoraires des médiatrices ou des médiateurs visés au présent article sont partagés à parts égales entre les parties.

##### **9-5.04**

Dans le cas d'une médiation préarbitrale, soit les cas où la médiatrice ou le médiateur peut être amené à voir passer son rôle de celui de médiatrice ou de médiateur à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les dispositions de la clause 9-5.02.

#### **Frais de remise et d'annulation**

##### **9-5.05**

La partie qui fait une demande de remise d'audition dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audition rembourse à l'arbitre une indemnité de quatre cent dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la remise suit une demande conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

De même, la partie qui fait une demande de remise de médiation dans un délai de trente (30) jours ou moins de la date d'une séance de médiation rembourse à la médiatrice ou au médiateur l'indemnité de quatre cent dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation. Si

la demande de remise est conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

**9-5.06**

Le cas échéant, lorsqu'exigible, l'indemnité payable à l'arbitre, à la médiatrice ou au médiateur à titre de frais d'annulation est assumée par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit.

**9-5.07**

Dans le cas où les parties s'entendent sur le règlement du grief, lorsqu'exigible, l'indemnité payable à l'arbitre, à la médiatrice ou au médiateur à titre de frais d'annulation est assumée, soit :

- à parts égales entre les parties;
- selon les modalités convenues entre les parties dans le cadre du règlement du grief;
- ou si l'une ou l'autre des parties lui en fait la demande, l'arbitre, la médiatrice ou le médiateur qui prend acte du règlement, le cas échéant, peut déterminer un partage différent de l'indemnité.

**9-5.08**

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

**Autres frais et honoraires****9-5.09**

Les frais et honoraires des assesseures ou assesseurs sont assumés par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

**9-5.10**

Les frais du Greffe et la rémunération du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

**9-5.11**

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.

**9-5.12**

Tous les frais et honoraires qui découlent des services d'une ou d'un sténographe officiel ou de l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement sont à la charge de la partie qui a formulé une demande selon les dispositions de la clause 9-2.23.

---

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 10-1.00 - Publication**

#### **10-1.01**

La partie patronale nationale rend accessible par mode électronique le texte conforme en français de la convention et du plan de classification en vigueur et une version anglaise de ces mêmes documents.

Le texte conforme en français est le seul qui peut être invoqué aux fins d'interprétation et d'application de la convention, notamment devant les tribunaux d'arbitrage et les tribunaux civils.

#### **10-1.02**

La partie patronale nationale remet à la partie syndicale nationale la version anglaise des textes visés à la clause 10-1.01, et ce, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention par les parties nationales.

Les parties nationales libèrent une (1) personne salariée aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention. Cette libération est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

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

La libération prévue à la présente clause est sans remboursement par le Syndicat.

#### **10-1.03**

La partie patronale nationale remet à la partie syndicale nationale sous forme numérisée le texte conforme en français de toute lettre d'entente signée par les parties nationales. Cette lettre d'entente est remise par voie électronique aux personnes salariées et aux syndicats directement concernés par cette lettre d'entente.

Le cas échéant, dans le cas d'un collège ou d'un campus anglophone, la partie patronale nationale remet à la partie syndicale nationale, sous forme numérisée, une version anglaise de cette lettre d'entente pour les personnes salariées et les syndicats directement concernés par cette lettre d'entente.

**Article 10-2.00 - Changement technologique****10-2.01**

Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel ou leur modification qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

**10-2.02**

Au plus tard le 1<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. Par la suite, le Syndicat bénéficie d'un délai de trente (30) jours pour faire connaître sa position au Collège au CRT.

**10-2.03**

Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) la date prévisible de mise en place des changements;
- d) le perfectionnement envisagé.

**10-2.04**

Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-2.02, il doit en aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments mentionnés à la clause 10-2.03; il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après la transmission de l'avis.

**10-2.05**

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

**Article 10-3.00 - Transmission des documents écrits****10-3.01**

Aux fins de l'application de la convention, l'usage du télécopieur constitue un mode valable de transmission d'un document écrit. Cela s'applique également dans tous les cas où la convention réfère à un mode spécifique de transmission.

De plus, l'usage du courrier électronique constitue un mode valable de transmission d'un document écrit entre le Collège et le Syndicat.

**Article 10-4.00 - Annexes****10-4.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention.

**Article 10-5.00 - Durée de la convention****10-5.01**

La convention est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 31 mars 2028 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

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

---

## **ANNEXES**

### **ANNEXE « 1 »**

#### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

##### **1 Dispositions générales**

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

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

##### **2 Allocations**

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

##### **3 Absence pour déménagement et remboursement de certains frais**

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

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

##### **4 Frais de déménagement**

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

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

### **5 Frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels**

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

### **6 Compensation pour les dépenses concomitantes**

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

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

### **7 Rupture de bail**

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

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

### **8 Vente ou achat de maison**

- a) Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :
- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce, immédiatement après sa passation;
  - le contrat de vente;
  - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier.

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

### **9 Frais relatifs à la garde de la maison non vendue**

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

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

### **10 Frais de séjour**

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

### **11 Frais de transport**

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

### **12 Frais de loyer**

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

présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

**ANNEXE « 2 »****ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Magasinière ou magasinier, classe II .....	170
Agente ou agent de soutien administratif, classe II .....	170
Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés .....	171
Apparitrice ou appariteur .....	171
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset .....	171
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur .....	171
Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives .....	171
Monitrice ou moniteur de camp de jour .....	171
Magasinière ou magasinier, classe I .....	172
Agente ou agent de soutien administratif, classe I .....	172
Opératrice ou opérateur en informatique .....	172
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale .....	173
Secrétaire administrative .....	173
Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives .....	173
Agente ou agent de soutien administratif, classe principale .....	174
Technicienne ou technicien en arts graphiques .....	175
Technicienne ou technicien en audiovisuel .....	175
Technicienne ou technicien en information .....	175
Technicienne ou technicien en documentation .....	176
Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique .....	176
Technicienne ou technicien en loisirs .....	176
Hygiéniste dentaire .....	177
Technicienne ou technicien en administration .....	177
Technicienne ou technicien en électronique .....	177
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique .....	177
Technicienne ou technicien en informatique .....	177
Technicienne ou technicien en travaux pratiques .....	177
Interprète .....	178
Technicienne ou technicien en bâtiment .....	178
Technicienne ou technicien au banc d'essai .....	179
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée .....	179
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale .....	179
Technicienne ou technicien en travail social .....	179
Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique .....	180

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Magasinière ou magasinier, classe II****Rangement : 4**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**Agente ou agent de soutien administratif, classe II****Rangement : 5**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés**  
**Apparitrice ou appariteur**  
**Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**  
**Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur**

**Rangement : 6**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives**  
**Monitrice ou moniteur de camp de jour**

**Rangement : 6**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
1	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Magasinière ou magasinier, classe I****Rangement : 7**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**Agente ou agent de soutien administratif, classe I  
Opératrice ou opérateur en informatique****Rangement : 8**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale  
Secrétaire administrative****Rangement : 9**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives****Rangement : 10**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Agente ou agent de soutien administratif, classe principale****Rangement : 11**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Technicienne ou technicien en arts graphiques****Technicienne ou technicien en audiovisuel****Technicienne ou technicien en information****Rangement : 12**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**Technicienne ou technicien en documentation**  
**Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique**  
**Technicienne ou technicien en loisirs**

**Rangement : 13**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**Hygiéniste dentaire**  
**Technicienne ou technicien en administration**  
**Technicienne ou technicien en électronique**  
**Technicienne ou technicien en fabrication mécanique**  
**Technicienne ou technicien en informatique**  
**Technicienne ou technicien en travaux pratiques**

**Rangement : 14**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	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

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Interprète  
Technicienne ou technicien en bâtiment****Rangement : 15**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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

**ANNEXE 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**Technicienne ou technicien au banc d'essai**  
**Technicienne ou technicien en éducation spécialisée**  
**Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**  
**Technicienne ou technicien en travail social**

**Rangement : 16**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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 breveté de l'entretien aéronautique

Rangement : 17

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

**ANNEXE « 3 »****TAUX DE TRAITEMENT**

Aide de métiers.....	182
Concierge de résidence.....	182
Conductrice ou conducteur de véhicules légers .....	182
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds .....	182
Cuisinière ou cuisinier, classe I .....	182
Cuisinière ou cuisinier, classe II .....	182
Cuisinière ou cuisinier, classe III .....	182
Ébéniste.....	182
Électricienne ou électricien.....	182
Électricienne ou électricien, classe principale.....	182
Jardinière ou jardinier .....	182
Manoeuvre.....	182
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements.....	182
Menuisière ou menuisier.....	183
Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien .....	183
Peintre .....	183
Tuyauteuse ou tuyauteur .....	183
Aide domestique.....	183
Aide générale ou aide général de cuisine.....	183
Agente ou agent à la prévention et à la sécurité.....	183
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes.....	184
I.....	184
III.....	184
IV.....	184
VII.....	184
X.....	184
XII.....	184
XIII.....	184
XVI.....	184
XVII.....	184
Préposée ou préposé à la sécurité .....	185

**ANNEXE 3****TAUX DE TRAITEMENT****TAUX DE TRAITEMENT**

<b>Classe</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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
Manoeuvre	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

**ANNEXE 3****TAUX DE TRAITEMENT**

Menuisère ou menuisier	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Ouvrière certifiée 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
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

**ANNEXE 3****TAUX DE TRAITEMENT****Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

<b>Classe</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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
XVII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39

**ANNEXE 3****TAUX DE TRAITEMENT****Préposée ou préposé à la sécurité**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
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 « 4 »**

**TAUX DE TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE**

À compter du 20 décembre 2015, le taux de traitement de la personne salariée étudiante est fixé au premier (1<sup>er</sup>) échelon de l'échelle de traitement ou est égal au taux de traitement de la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction et pour laquelle elle a été engagée.

Les taux et échelles de traitement applicables pour chaque classe d'emploi sont ceux prévus aux annexes « 2 » et « 3 ».

---

**ANNEXE « 5 »**

**FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE**

Formulaire d'adhésion syndicale  
(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom :

---

Adresse :

---

Téléphone : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

En conformité avec l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention, je, soussignée ou soussigné, donne mon adhésion au :

---

---

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions, ainsi qu'à payer la contribution mensuelle fixée par le Syndicat.

Signature de la personne salariée :

---

Signature de la ou du témoin :

---

Date : \_\_\_\_\_

**ANNEXE « 6 »****LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

<b>COLLÈGES</b>	<b>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</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, Société d'informatique Bourchemin
CHAMPLAIN (ST. LAWRENCE)	Région de Québec**

**ANNEXE 6 LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE  
OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET  
DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

CHICOUTIMI	Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Jonquièrre
DAWSON	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
JONQUIÈRE	Alma, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jérôme

**ANNEXE 6 LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE  
OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET  
DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

MAISONNEUVE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
MARIE-VICTORIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency
MATANE	-
MONTMORENCY	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme
OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Société d'informatique Bourgchemin
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Champlain (Saint-Lambert), Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Vieux Montréal
SAINT-JÉRÔME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières

**ANNEXE 6 LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE BOURGCHEMIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, Gérald-Godin, John Abbott
VANIER	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
ÉTABLISSEMENT situé à cinquante (50) kilomètres ou moins du Collège	Zone du collège auquel est rattaché l'établissement
ÉTABLISSEMENT situé à plus de cinquante (50) kilomètres du Collège	Ensemble des collèges ou établissements situés à cinquante (50) kilomètres et moins de l'établissement où la personne salariée travaille au moment de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité

---

\*Île de Montréal :

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

\*\*Région de Québec :

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

**ANNEXE « 7 »**

**FORMULAIRE DE GRIEF**

**AVIS DE GRIEF**

(sans préjudice)

Personnel de soutien

Grief no : \_\_\_\_\_

Nom du Syndicat : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(CSQ)

Date de soumission du grief au  
Collège : \_\_\_\_\_

Personne(s) salariée(s) visée(s) :  
 toutes les personnes salariées  
ou \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
identification

Nom du Collège : \_\_\_\_\_

Adresse :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Type de grief :

- classification
- interprétation

Article(s) visé(s)  
(à titre indicatif) :

Bref exposé du grief :

Nature de la réclamation :

Signature de la personne représentante  
syndicale :

\_\_\_\_\_  
(Nom) (titre)

Signature de la personne salariée  
(s'il y a lieu)

\_\_\_\_\_

---

**ANNEXE « 8 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES  
AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS  
D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

1. La présente annexe modifie certaines stipulations prévues dans la convention lorsqu'elles s'appliquent aux *Accompagnatrices et accompagnateurs d'étudiants handicapés*.

2. La clause 1-1.28 est remplacée par la suivante :

**1-1.28 Projet spécifique**

Ensemble d'activités directement liées à des fonctions d'accompagnement physique et d'aide à la manipulation déterminé par un ou des plans d'intervention pour un ou des étudiants handicapés.

3. Détermination du ou des projets spécifiques pour une session d'enseignement

3.1 Avant le début de chaque session, le Collège détermine le ou les projets spécifiques selon les besoins d'accompagnement en tenant compte des éléments suivants :

- a) Le besoin de l'étudiant de maintenir la relation accompagnateur/étudiant;
- b) L'horaire de cours de l'étudiant;
- c) Du ou des plans d'intervention du ou des étudiants bénéficiaires;
- d) Du nombre d'accompagnatrice ou d'accompagnateur pouvant intervenir auprès d'un même étudiant au cours d'une même session;
- e) Des dispositions relatives aux horaires de travail prévues à l'article 7. de la présente annexe.

4. Octroi du ou des projets spécifiques

4.1 Le ou les projets spécifiques déterminés à l'article 3. sont octroyés aux accompagnatrices et accompagnateurs qui ont occupé des emplois à ce titre pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés entre leur première date d'embauche au Collège et le 15 mai pour la session d'automne ou le 15 décembre pour la session d'hiver.

ou

Entre leur date de réembauche suivant une période d'interruption du lien d'emploi de douze (12) mois et plus et le 15 mai pour la session d'automne ou le 15 décembre pour la session d'hiver.

## **ANNEXE 8      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

---

Le Collège octroie le ou les projets spécifiques en commençant par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ayant le plus de temps travaillé ou payé à ce titre au 15 mai précédent pour la session d'automne et au 15 décembre précédent pour la session d'hiver.

- 4.2 À la suite de l'octroi du projet spécifique, le Collège peut, au cours des vingt-cinq (25) premiers jours de classe de chaque session, réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur concerné, et ce, sans préavis.
- 4.3 Du vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) jour de classe au vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour inclusivement de chaque session, le Collège tente de combler le nombre d'heures de travail initialement prévu au projet spécifique de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur qui, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires, voit son nombre d'heures de travail diminuer.

Pour ce faire, le Collège puise d'abord à même les heures de travail de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ayant le moins d'heures travaillées ou payées en vertu du deuxième alinéa du paragraphe 4.1 de la présente annexe. Cette nouvelle détermination du nombre d'heures de travail se fait selon les dispositions prévues au paragraphe 3.1 de la présente annexe.

- 4.4 Après le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires, 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'étudiant ou des étudiants bénéficiaires qu'il ou elle accompagne en classe, et ce, sur préavis de cinq (5) jours ouvrables.

### **5. Situations ad hoc**

- 5.1 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur dont le nombre d'heures de travail a été réduit selon les dispositions du paragraphe 4.4 de la présente annexe est affecté selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège et comprises dans les catégories de classes d'emploi définies à l'Annexe 10 de la convention, à l'exception de la catégorie C. Cette affectation est régie par les dispositions des clauses 5-2.12 et 5-2.13. À moins d'entente à l'effet contraire entre le Collège et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur, cette affectation est en fonction de l'horaire de cours de l'étudiant bénéficiaire visé par la baisse de la fréquentation scolaire selon la clause 4.4.

## **ANNEXE 8      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

---

5.2 Le cas échéant, les heures d'accompagnement disponibles avant le début des cours ou après la fin des cours sont offertes selon l'ordre prévu à la clause 4.1 et des éléments prévus à la clause 3.1 de la présente annexe.

5.3 Après le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, pour le motif d'une absence ponctuelle de l'étudiant bénéficiaire, 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'étudiant bénéficiaire qu'il ou elle accompagne en classe, et ce, sur préavis donné la journée précédant l'absence de l'étudiant bénéficiaire.

Durant cette absence, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur de l'étudiant est affecté selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège selon les mêmes paramètres que la clause 5.1.

### **6. Engagement**

6.1 L'engagement de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur est confirmé au vingt-sixième (26<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, et ce, jusqu'au dernier jour de classe auquel l'étudiant ou les étudiants bénéficiaires sont inscrits pour la session en cours.

7. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

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

##### **7-2.01**

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

##### **7-2.02**

Le Collège peut au cours des vingt-cinq (25) premiers jours de classe de chaque session, modifier l'horaire de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, et ce, sans préavis.

Sous réserve du paragraphe 4.3 de la présente annexe, l'horaire de travail est confirmé le vingt-sixième (26<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session. Cet horaire devient l'horaire normal de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur. Cet horaire comprend les heures de cours et les activités complémentaires.

Par la suite, et sous réserve du paragraphe 5.1 de la présente annexe, cet horaire ne peut être modifié que par entente entre le Collège et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur concerné.

**ANNEXE 8      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES  
AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTS  
HANDICAPÉS**

---

**7-2.03**

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

- a) la plage horaire maximale de tous les horaires individuels est de 7 h 30 à 23 h; la détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée varie d'une journée à l'autre;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité, dont un maximum de sept (7) heures d'accompagnement. En cas de dépassement, l'article 7-3.00 s'applique.
- c) à moins d'entente avec la personne salariée, le Collège garantit une période de repos minimale de douze (12) heures entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.04**

Le Collège peut fixer un horaire brisé pour un maximum de trois (3) jours par semaine.

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

## **ANNEXE « 9 »**

### **INTÉGRATION DES PERSONNES NOUVELLEMENT SALARIÉES**

À compter de la date où une première accréditation est émise ou de la date à laquelle une personne salariée non syndiquée devient couverte par la convention pour la première fois, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent. Toutefois, pour les personnes salariées qui exercent des fonctions non prévues au plan de classification, leur traitement est maintenu, et ce, jusqu'à la création de la nouvelle classe d'emploi.

Dans les trente (30) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales conviennent de la date à laquelle les informations relatives aux personnes salariées visées et prévues à la clause 4-1.01 seront transmises au Syndicat.

En outre, dans les soixante (60) jours qui suivent l'accréditation, les parties nationales discutent des problèmes particuliers d'application de la convention à ce nouveau groupe de personnes salariées.

Les rencontres des parties nationales se font dans le cadre des modalités prévues à l'article 2-2.00 de la convention.

---

**ANNEXE « 10 »**

**CATÉGORIES DES CLASSES D'EMPLOI AUX FINS DE L'AFFECTATION DE LA  
PERSONNE SALARIÉE MISE EN DISPONIBILITÉ**

**CATÉGORIE A :**

- Apparitrice ou appariteur
- Hygiéniste dentaire
- Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
- Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
- Opératrice ou opérateur en informatique
- Technicienne ou technicien au banc d'essai
- Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique
- Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique
- Technicienne ou technicien en arts graphiques
- Technicienne ou technicien en audiovisuel
- Technicienne ou technicien en bâtiment
- Technicienne ou technicien en documentation
- Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
- Technicienne ou technicien en électronique
- Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
- Technicienne ou technicien en informatique
- Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
- Technicienne ou technicien en loisirs
- Technicienne ou technicien en travail social
- Technicienne ou technicien en travaux pratiques

**CATÉGORIE B :**

- Agente ou agent de soutien administratif, classe II
- Agente ou agent de soutien administratif, classe I
- Agente ou agent de soutien administratif, classe principale
- Magasinière ou magasinier, classe II
- Magasinière ou magasinier, classe I
- Secrétaire administrative
- Technicienne ou technicien en administration
- Technicienne ou technicien en information

**ANNEXE 10 CATÉGORIES DES CLASSES D'EMPLOI AUX FINS DE L'AFFECTATION DE LA PERSONNE SALARIÉE MISE EN DISPONIBILITÉ**

---

- CATÉGORIE C :**
- Agente ou agent à la prévention et à la sécurité
  - Aide de métiers
  - Aide domestique
  - Aide générale ou aide général de cuisine
  - Concierge de résidence
  - Conductrice ou conducteur de véhicules légers
  - Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
  - Cuisinière ou cuisinier, classe I
  - Cuisinière ou cuisinier, classe II
  - Cuisinière ou cuisinier, classe III
  - Ébéniste
  - Électricienne ou électricien
  - Électricienne ou électricien, classe principale
  - Jardinière ou jardinier
  - Manœuvre
  - Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements
  - Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes
  - Menuisière ou menuisier
  - Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien
  - Peintre
  - Préposée ou préposé à la sécurité
  - Tuyauteuse ou tuyauteur
- CATÉGORIE D :**
- Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés
  - Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives
  - Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives
  - Monitrice ou moniteur de camp de jour
  - Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur
- CATÉGORIE E :**
- Interprète

---

**ANNEXE « 11 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
INTERPRÈTES DES CÉGEPS DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

1. La présente annexe modifie certaines stipulations prévues dans la convention lorsqu'elle s'applique aux interprètes visés par les accréditations émises en faveur du Syndicat des interprètes du collège Sainte-Foy et en faveur du Syndicat des interprètes professionnels (Cégep du Vieux Montréal).
2. L'article 5-1.00 est modifié en remplaçant les clauses 5-1.15 et 5-1.16 par les suivantes :

**5-1.15 Remplacement d'une durée prévisible d'une (1) session et plus**

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible d'une (1) session et plus, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 en favorisant l'augmentation du nombre d'heures de travail pour la personne salariée régulière à temps partiel. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste,

ou

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

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes visées à la clause 2-3.04 ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

**ANNEXE 11      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
INTERPRÈTES DES CÉGEPs DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

---

1. la personne salariée régulière (y compris la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail en autant que son horaire existant le permet);
2. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

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

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

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

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

**5-1.16      Projet spécifique**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée sur un projet spécifique, il peut, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.11 en favorisant l'augmentation du nombre d'heures de travail pour la personne salariée régulière à temps partiel. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le projet spécifique, ou
- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.07 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. du présent paragraphe à l'exception des personnes salariées occupant des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une (1) session ou plus. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

**ANNEXE 11 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX INTERPRÈTES DES CÉGEPs DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

---

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 personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes visées à la clause 2-3.04 ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 pour chacune des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.

Parmi les personnes candidates, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours de la période de référence prévue à la clause 2-3.04 et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne salariée régulière (y compris la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail en autant que son horaire existant le permet);
2. la personne salariée mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

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

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

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

3. L'article 5-9.00 est remplacé par le suivant :

**5-9.01**

Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités.

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

**5-9.02**

Après consultation au CRT, le Collège peut effectuer chaque année des mises à pied temporaires entre le 15 mai et le 31 août. La durée de la mise à pied peut varier d'une

**ANNEXE 11 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX INTERPRÈTES DES CÉGEPS DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

---

personne salariée à l'autre mais doit être déterminée à l'avance. La date effective de la mise à pied est indiquée lors de la remise des horaires à la personne salariée. Le Collège peut aussi effectuer des mises à pied temporaires en dehors de la période prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa. La durée de ces mises à pied doit être déterminée à l'avance et ne peut être inférieure à un (1) mois.

**5-9.03**

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

**5-9.04**

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

**5-9.05**

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

**5-9.06**

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

**5-9.07**

La personne salariée qui désire effectuer des tâches d'interprétariat occasionnelles ou des tâches prévisibles de remplacement de plus de deux (2) semaines pendant la période de mise à pied temporaire en informe par écrit le Collège avant son départ. Le Collège offre alors aux personnes salariées concernées d'effectuer ces tâches selon l'ordre d'ancienneté pourvu qu'elles répondent aux qualifications et exigences requises par le Collège.

Si la personne salariée refuse une offre, le Collège n'est pas tenu de lui en faire une autre durant la période concernée.

**5-9.08**

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

4. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

**ANNEXE 11      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
INTERPRÈTES DES CÉGEPs DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

---

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

**7-2.01**

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

**7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. Les horaires sont établis pour chaque session. Le Collège détermine l'horaire de tout poste vacant ou nouvellement créé.

**7-2.03**

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

- a) la plage horaire maximale de tous les horaires individuels est de 7 h 30 à 23 h; la détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée varie d'une journée à l'autre;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité dont un maximum de sept (7) heures d'interprétariat en classe. En cas de dépassement, l'article 7-3.00 s'applique.

Toutefois, avec l'accord de la personne salariée concernée, l'horaire individuel peut exceptionnellement comprendre onze (11) heures de disponibilité.

- c) une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante;
- d) pour tout personnel à temps complet, un maximum de vingt-sept (27) heures d'interprétariat peut être exigé par semaine de travail. Cependant, sur une base annuelle, le Collège ne peut exiger une moyenne hebdomadaire supérieure à vingt-quatre (24) heures d'interprétariat en classe. Aux fins de déterminer cette moyenne, le Collège n'utilise que le nombre d'heures d'interprétariat en classe à l'horaire en vigueur la vingt et unième (21<sup>e</sup>) journée de chaque session.

En outre des dispositions prévues à l'alinéa précédent, un minimum de cinq (5) heures par semaine régulière de travail est consacré aux activités complémentaires à l'interprétariat et prévues au plan de classification;

- e) des qualifications et exigences requises par le service à rendre à l'étudiant sourd ou malentendant;
- f) le temps de déplacement fait partie de l'horaire de travail et est considéré comme du temps de travail au sens de l'article 7-1.01;

**ANNEXE 11 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX INTERPRÈTES DES CÉGEPs DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

---

- g) sous réserve des dispositions prévues au paragraphe e) de la présente clause, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle, le Collège comble à trente-cinq (35) heures la semaine régulière de travail de la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même, en cours de session, en autant que l'horaire de la personne salariée le permet;
- h) le Collège précise sur l'horaire de travail la date de début de la disponibilité et le cas échéant de prise d'effet de la mise à pied temporaire.

**7-2.04**

Le Collège peut fixer un horaire brisé pour un maximum de deux (2) jours par semaine.

Toutefois, avec l'accord de la personne salariée concernée, le Collège peut fixer un horaire brisé pour plus de deux (2) jours par semaine.

**7-2.05**

Le Collège peut, au cours des vingt (20) premiers jours de classe de chaque session, modifier l'horaire individuel de l'interprète.

Après cette période, un cadre horaire individuel de trente-cinq (35) heures est déterminé pour chaque interprète à temps complet, comprenant les heures d'interprétariat ainsi que les heures d'activités complémentaires.

Par la suite, ce cadre horaire ne peut être modifié que par entente entre le Collège et la personne salariée concernée.

Lors d'un besoin d'interprétariat, le Collège comble celui-ci, selon la séquence suivante :

1. En l'offrant à la personne salariée concernée pour maintenir la relation interprète/étudiant. Si la personne salariée n'est pas en période de disponibilité, l'article 7-3.00 s'applique;
2. Parmi les personnes salariées régulières en période de disponibilité;
3. Parmi les personnes salariées occasionnelles qui ont soumis des disponibilités;
4. Parmi les personnes salariées qui ne sont pas en période de disponibilité, auquel cas, l'article 7-3.00 s'applique.

À défaut de pouvoir combler le besoin d'interprétariat selon la séquence ci-dessus, le Collège applique le deuxième alinéa de la clause 7-3.02.

**ANNEXE 11 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
INTERPRÈTES DES CÉGEPs DE SAINTE-FOY ET DU VIEUX MONTRÉAL**

---

**7-2.06**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne salariée est tenue d'accepter toute tâche d'interprétariat se situant à l'intérieur du cadre horaire de travail déterminé à la clause 7-2.05 de la présente annexe.

**7-2.07**

Les parties peuvent convenir par entente locale :

- a) de modalités de calcul du temps de déplacement et de sa déduction dans la semaine normale de travail;
- b) de modalités de distribution des horaires de travail entre les personnes salariées.

**7-2.08**

Le programme d'aménagement des horaires de travail est prévu à l'annexe « 31 » de la convention.

---

**ANNEXE « 12 »****ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, aux monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives du Centre sportif du Collège Édouard-Montpetit.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

**1-1.21 – Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle est égal ou inférieur au nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi susmentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

**6-6.02 – Prime de soir**

La personne salariée qui travaille entre 18 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir<sup>1</sup> selon le montant le plus élevé entre quatre pour cent (4%) de son taux de traitement ou le taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 :

---

<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 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.

**ANNEXE 12 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

---

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

3. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

**7-2.01**

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

**7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans l'application des modifications exceptionnelles d'horaire, la personne salariée devant assumer des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) peut invoquer ce motif afin de se soustraire à cette modification exceptionnelle d'horaire. Auquel cas, la personne salariée fournit au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Malgré l'alinéa précédent, à défaut de pouvoir combler le besoin par une modification exceptionnelle d'horaire visant une autre personne salariée, le Collège peut modifier l'horaire de la ou des personnes salariées ayant à assumer des obligations familiales.

**7-2.03**

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

**7-2.04**

Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**ANNEXE 12 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

---

**7-2.05**

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle ou à une personne salariée étudiante, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la personne salariée à temps partiel visé à la clause 1-1.21 de la présente annexe qui désire compléter sa semaine régulière de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la personne salariée le permet.

**7-2.06**

Aux fins d'application de l'article 7-2.00 de la présente annexe, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du centre sportif.

4. L'article 7-9.00 – Costumes et uniformes, est remplacé par le suivant :

**Article 7-9.00 – Costumes et uniformes**

**7-9.01**

Le Collège verse annuellement à la personne salariée visée à la clause 1-1.21 de la présente annexe une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les montants suivants :

<b>Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
161 \$/an	166 \$/an	170 \$/an	174 \$/an	180 \$/an

5. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes et aux quanta des heures de travail.

**ANNEXE « 13 »**

**TRAVAIL À FORFAIT**

Le CPNC et la FPSES, au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges (FPSES-CSQ), conviennent de la formation d'un Comité national ayant pour mandat d'étudier la question relative au travail à forfait et la problématique du travail effectué par des personnes hors de l'accréditation.

Ce Comité national débute ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et peut faire des recommandations aux parties nationales, s'il y a lieu.

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

---

**ANNEXE « 14 »**

**CRÉATION DE POSTES AVEC MISE À PIED TEMPORAIRE DANS DES SECTEURS  
AUTRES QUE CEUX VISÉS À LA CLAUSE 5-9.02**

Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 15 mai de chaque année, le bilan d'utilisation des heures effectuées par les personnes salariées occasionnelles, et ce, par classe d'emploi et par service, pour la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Dans le cadre du CRT, les parties procèdent au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes.

Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à créer, le cas échéant. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

Dans le cadre de cette opération, une fois par année, le Collège peut décider de créer des postes avec mise à pied temporaire dans les secteurs autres que ceux prévus à la clause 5-9.02. En dehors de l'opération mentionnée précédemment, le Collège ne pourra procéder à la création de postes avec mise à pied temporaire à l'extérieur des secteurs prévus à la clause 5-9.02 qu'après entente avec le Syndicat.

Par ailleurs, les postes actuels (à la date de la signature de la convention) qui deviendraient vacants ne peuvent être convertis en postes avec mise à pied temporaire qu'après entente avec le Syndicat.

Tous les nouveaux postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire sont régis par l'article 5-9.00.

En tout temps, le nombre de postes ainsi créés ou convertis avec mise à pied temporaire ne peut excéder cinq pour cent (5 %) du nombre de postes à temps complet et à temps partiel couverts par l'accréditation à la date de la signature de la convention. Ce pourcentage ne comprend pas les postes avec mise à pied temporaire créés en vertu des ententes déjà existantes entre les parties.

---

**ANNEXE « 15 »****PLAN DE CLASSIFICATION<sup>1</sup> DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES  
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL****ÉDITION 2012 ET TOUS LES AMENDEMENTS ULTÉRIEURS ».**

---

La liste des classes d'emploi existant dans la convention du personnel de soutien des collèges CSQ.

C-746	Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés
C-910	Agente ou agent à la prévention et à la sécurité
C-505	Agente ou agent de soutien administratif, classe I
C-506	Agente ou agent de soutien administratif, classe II
C-503	Agente ou agent de soutien administratif, classe principale
C-911	Aide de métiers
C-902	Aide domestique
C-903	Aide générale ou aide général de cuisine
C-431	Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives
C-701	Apparitrice ou appariteur
C-905	Concierge de résidence
C-925	Conductrice ou conducteur de véhicules légers
C-926	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
C-915	Cuisinière ou cuisinier, classe I
C-916	Cuisinière ou cuisinier, classe II
C-917	Cuisinière ou cuisinier, classe III
C-716	Ébéniste
C-702	Électricienne ou électricien
C-704	Électricienne ou électricien, classe principale
C-417	Hygiéniste dentaire
C-421	Interprète
C-907	Jardinière ou jardinier
C-620	Magasinière ou magasinier, classe I
C-621	Magasinière ou magasinier, classe II
C-934	Manœuvre
C-719	Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements
C-726 à 742	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes
C-707	Menuisière ou menuisier
C-432	Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives
C-430	Monitrice ou moniteur de camp de jour
C-703	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset

---

<sup>1</sup> Le contenu du Plan de classification, document émanant de la partie patronale nationale, figure dans un document distinct.

**ANNEXE 15      PLAN DE CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES  
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

---

C-700	Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale
C-755	Opératrice ou opérateur en informatique
C-708	Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien
C-709	Peintre
C-908	Préposée ou préposé à la sécurité
C-606	Secrétaire administrative
C-753	Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur
C-840	Technicienne brevetée ou technicien breveté de l'entretien aéronautique
C-419	Technicienne ou technicien au banc d'essai
C-830	Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique
C-405	Technicienne ou technicien en administration
C-409	Technicienne ou technicien en arts graphiques
C-406	Technicienne ou technicien en audiovisuel
C-413	Technicienne ou technicien en bâtiment
C-401	Technicienne ou technicien en documentation
C-424	Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
C-411	Technicienne ou technicien en électronique
C-416	Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
C-414	Technicienne ou technicien en information
C-403	Technicienne ou technicien en informatique
C-402	Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
C-407	Technicienne ou technicien en loisirs
C-418	Technicienne ou technicien en travail social
C-404	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
C-706	Tuyauteuse ou tuyauteur

**ANNEXE « 16 »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

**ANNEXE « 17 »**

**DROITS PARENTAUX**

Advenant des modifications au RQAP, à la Loi sur l'assurance-emploi (1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties nationales se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

---

**ANNEXE « 18 »**

**LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES  
ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT  
DÉTERMINÉES OU APPROUVÉES SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE  
GOUVERNEMENT**

L'Agence du revenu du Québec  
L'Autorité des marchés financiers  
L'Autorité des marchés publics  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Le Bureau des enquêtes indépendantes  
Le Centre de la francophonie des Amériques  
Les Centres régionaux d'aide juridique  
Le Commissaire à la lutte contre la corruption  
La Commission de la capitale nationale du Québec  
La Commission de la construction du Québec  
La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
La Commission des services juridiques  
Le Conseil des arts et des lettres du Québec  
Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec  
La Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain  
L'École nationale de police du Québec  
L'École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
La Fondation de la faune du Québec  
Le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies  
Le Fonds de recherche du Québec – Santé  
Le Fonds de recherche du Québec – Société et culture  
Héma-Québec  
Hydro-Québec  
L'Institut de technologie agroalimentaire du Québec  
L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec  
L'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux  
L'Institut national de santé publique du Québec  
L'Institut national des mines  
Le Musée d'art contemporain de Montréal  
Le Musée de la civilisation  
Le Musée national des beaux-arts du Québec  
L'Office de la sécurité économique des chasseurs cris  
L'Office Québec-Monde pour la jeunesse  
Le Protecteur du citoyen  
La Régie de l'énergie

**ANNEXE 18 LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT DÉTERMINÉES OU APPROUVÉES SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT**

---

La Société de développement de la Baie James  
La Société de développement des entreprises culturelles  
La Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique  
La Société de financement des infrastructures locales du Québec  
La Société de la Place des Arts de Montréal  
La Société de télédiffusion du Québec  
La Société des alcools du Québec  
La Société des établissements de plein air du Québec  
La Société des loteries du Québec  
La Société des traversiers du Québec  
La Société du Centre des congrès de Québec  
La Société du Grand théâtre de Québec  
La Société du Palais des congrès de Montréal  
La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
La Société du Plan Nord  
La Société portuaire du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie inc.  
La Société québécoise d'information juridique  
La Société québécoise de récupération et de recyclage  
La Société québécoise des infrastructures  
La Société québécoise du cannabis  
Sûreté du Québec

**ANNEXE « 19 »****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS  
BREVETÉS DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU  
COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT**

La technicienne ou le technicien breveté de l'entretien aéronautique du Collège Édouard-Montpetit reçoit une majoration de traitement.

Le montant de cette majoration est ajusté, le cas échéant, pour tenir compte des majorations des taux et échelles de traitement prévues aux clauses 6-7.01 à 6-7.05 et la clause 6-7.06, le cas échéant, et les montants majorés sont les suivants :

<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01</b>
4 442 \$/an	4 566 \$/an	4 685 \$/an	4 802 \$/an	4 970 \$/an

**ANNEXE « 20 »**

**LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

Le Gouvernement et la CSQ conviennent de la mise sur pied d'une table de travail dont le mandat consiste à harmoniser les conventions collectives avec les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

**ANNEXE « 21 »****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</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 \$
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 \$

**ANNEXE 21      TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Limoilou	FEESP	158	7 629,16 \$
Lionel-Groulx	FEESP	105	5 070,01 \$
Maisonneuve	SCFP	130	6 277,16 \$
Marie-Victorin	SCFP	64	3 090,29 \$
Matane	FEESP	38	1 834,86 \$
Montmorency	FEESP	113	5 456,30 \$
Outaouais	FEESP	95	4 587,16 \$
Régional de Lanaudière			
- Centre adm Repentigny			
Joliette et Terrebonne	FEESP	42	2 028,01 \$
- L'Assomption	FEESP	24	1 158,86 \$
Rimouski	FEESP	155	7 484,31 \$
Rivière-du-Loup	FEESP	60	2 897,15 \$
Rosemont	FEESP	86	4 152,58 \$
Saint-Félicien	FEESP	37	1 786,58 \$
Sainte-Foy			
- personnel de soutien	FEESP	160	7 725,74 \$
- interprètes	FPSES	8	386,29 \$
- TES et accompagnateurs	FPSES	1	48,29 \$
Saint-Hyacinthe	FEESP	71	3 428,30 \$
Saint-Jean-sur-Richelieu	FEESP	81	3 911,15 \$
Saint-Jérôme	FEESP	86	4 152,58 \$
Saint-Laurent	FEESP	76	3 669,72 \$
Sept-Îles	FEESP	31	1 496,86 \$
Shawinigan	FEESP	42	2 028,01 \$
Sherbrooke	FPSES	114	5 504,59 \$
Sorel-Tracy	FEESP	30	1 448,58 \$
Thetford	FEESP	48	2 317,72 \$
Trois-Rivières	FEESP	137	6 615,16 \$
Valleyfield	SCFP	56	2 704,01 \$
Vanier	FPSES	118	5 697,73 \$
- mécanicien machines fixes	Local 9538	1	48,29 \$
Victoriaville	FPSES	62	2 993,72 \$
Vieux Montréal			
- personnel de soutien	FEESP	146	7 049,73 \$
- interprètes	FPSES	25	1 207,15 \$
Société d'informatique Bourchemin	FEESP	1	48,29 \$
Centre d'informatique Sag.-Lac-St.-Jean	FEESP	2	96,57 \$
<b>Ensemble des collèges :</b>		<b>4142</b>	<b>200 000,00 \$</b>

**ANNEXE « 22 »**

**ANNEXE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION SUITE AU  
CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE AU COLLÈGE VANIER**

L'ancienneté de la personne salariée au 30 juin 2002 est celle acquise à cette date en vertu de l'Entente 2000-2002 intervenue entre le CPNC et le SCFP-FTQ (C-8).

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, l'accumulation subséquente de l'ancienneté de la personne salariée est régie par les dispositions de la convention intervenue entre le CPNC et la FPSES-CSQ (C-7).

---

**ANNEXE « 23 »****ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES OEUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, aux monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives du Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.20 est remplacée par la suivante :

**1-1.20 Personne salariée à temps complet**

Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa ou ses classes d'emploi. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi susmentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

2. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

**1-1.21 Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si cette personne salariée travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi susmentionnées. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emploi.

3. La clause 4-1.09 suivante est ajoutée :

**4-1.09**

Le Collège affiche, au plus tard le 15 mai de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des personnes salariées occasionnelles ou étudiantes du Centre de l'activité physique, et ce, par champ d'activités, pour la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

**ANNEXE 23 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES ŒUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

---

Cette liste est transmise au Syndicat.

4. L'article 5-1.00 est modifié en ajoutant la clause 5-1.18 suivante :

**5-1.18 Engagement de la personne salariée non visée à 1-1.24**

Avant chaque session du Centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La personne salariée peut se porter candidate par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou étudiante au cours des douze (12) derniers mois précédant l'affichage et qui répond aux qualifications requises et aux exigences en lien avec l'activité. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

5. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

**6-6.02 Prime de soir**

La personne salariée qui travaille entre 20 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir<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 :

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

<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 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.

**ANNEXE 23 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES ŒUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

---

6. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

**7-2.01**

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

**7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance. Dans l'application des modifications exceptionnelles d'horaire, la personne salariée devant assumer des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) peut invoquer ce motif afin de se soustraire à cette modification exceptionnelle d'horaire. Auquel cas, la personne salariée fournit au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Malgré l'alinéa précédent, à défaut de pouvoir combler le besoin par une modification exceptionnelle d'horaire visant une autre personne salariée, le Collège peut modifier l'horaire de la ou des personnes salariées ayant à assumer des obligations familiales.

**7-2.03**

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la ou les personnes salariées concernées. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

**7-2.04**

Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.05**

Sous réserve des qualifications et des exigences requises par le Collège, avant d'attribuer des heures de travail à une personne salariée occasionnelle ou à une personne salariée étudiante, le Collège comble les trente-cinq (35) heures de travail de la personne salariée à temps partiel qui désire compléter sa semaine de travail. Il en est de même en cours de session, en autant que l'horaire de travail de la personne salariée le permet.

**7-2.06**

Aux fins d'application de l'article 7-2.00 de la présente annexe, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du Centre de l'activité physique.

7. L'article 7-9.00 est remplacé par le suivant :

**ANNEXE 23 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES ŒUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

---

**Article 7-9.00 Costumes et uniformes**

**7-9.01**

Le Collège verse annuellement à la personne salariée visée à la clause 1-1.24 une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les montants suivants :

<b>Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
161 \$/an	166 \$/an	170 \$/an	174 \$/an	180 \$/an

8. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes.

---

**ANNEXE « 24 »****ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
MONITRICES OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR OEUVRANT AU CENTRE DE  
L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

1. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, la monitrice ou le moniteur de camp de jour du Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke n'est pas couvert par les dispositions de la convention sauf en ce qui a trait aux articles et annexes suivants en y apportant les adaptations nécessaires :

- 1-1.00 - Définitions;
- 1-2.00 - But de la convention;
- 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales;
- 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales;
- 2-5.00 - Changements administratifs;
- 2-6.00 - Non-discrimination;
- 2-7.00 - Harcèlement sexuel;
- 2-8.00 - Violence et harcèlement psychologique;
- 3-1.00 - Sécurité syndicale;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 3-5.00 - Réunion et affichage;
- 4-1.00 - Information;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 6-7.00 - Rémunération;
- 6-9.00 - Modalités de versement du traitement;
- 6-10.00 - Argent à récupérer;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 7-12.00 - Allocation de dépenses;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 9-3.00 - Autres procédures;
- 9-4.00 - Grief de classification;
- 9-5.00 - Frais et honoraires
- 10-1.00 - Publication;
- 10-3.00 - Transmission des documents écrits;
- 10-5.00 - Durée de la convention;
- Annexe « 2 » - Échelles de traitement;
- Annexe « 4 » - Taux de traitement de la personne salariée étudiante;
- Annexe « 5 » - Formulaire d'adhésion syndicale;
- Annexe « 7 » - Formulaire de grief.

**ANNEXE 24      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX MONITRICES  
OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR ŒUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ  
PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

---

2. Les conditions de travail suivantes s'ajoutent à celles décrites au point précédent :

a) Personne salariée saisonnière au camp de jour

Personne salariée embauchée pour occuper un ou des emplois saisonniers à titre de monitrice ou de moniteur de camp de jour, tel que défini au « Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel » pour les programmes au camp de jour du Centre de l'activité physique du Cégep de Sherbrooke.

b) Exigences pour un emploi au camp de jour

Les exigences de base pour un emploi de monitrice ou de moniteur du camp de jour sont les suivantes :

- posséder un cours de secourisme;
- posséder une formation de base en animation.

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

c) Heures de travail

Le nombre normal d'heures de travail pour la personne salariée à temps complet est de quarante (40) heures par semaine à raison d'un maximum de dix (10) heures par jour.

d) Horaire de travail

Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la personne salariée concernée. Dans ce cas, une copie de l'entente est transmise au Syndicat.

L'horaire et le temps de travail de la personne salariée peuvent varier d'une semaine à l'autre en fonction des inscriptions.

La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) heures pour prendre son repas.

**ANNEXE 24      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX MONITRICES  
OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR ŒUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ  
PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

---

La personne salariée dont les tâches exigent une disponibilité continuelle sur les lieux de travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (1/2) payée à l'intérieur de ses heures de travail pour prendre son repas.

Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

e) Travail supplémentaire

Sous réserve du paiement d'une prime de surveillance, tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée au-delà de quarante (40) heures travaillées dans une même semaine est considéré comme du travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de la personne salariée.

f) Prime de surveillance

La personne salariée qui agit à titre de surveillante après sa journée ou sa semaine de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de surveillance, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

La personne salariée qui agit à titre de surveillante à la demande du Collège, lors d'activités impliquant un coucher à l'extérieur, reçoit une prime équivalant à deux (2) heures à taux simple.

g) Indemnités compensatoires

La personne salariée a droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées.

De plus, elle a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurances, de jours fériés et de droits parentaux.

Ces indemnités sont payables en même temps que le salaire gagné.

h) Liste de temps travaillé ou payé

Le Collège affiche, au plus tard le 15 octobre de chaque année, la liste du temps travaillé ou payé des monitrices et des moniteurs de camp de jour du Centre de l'activité physique pour la période du 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

**ANNEXE 24      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX MONITRICES  
OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR ŒUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ  
PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

---

Cette liste est transmise au Syndicat.

i) Engagement

Avant chaque session du camp de jour du Centre de l'activité physique, à compter du moment de la période d'inscription auprès de la clientèle, le Collège affiche les offres d'emploi pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Aux fins d'application de la présente clause, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier des activités du camp de jour du Centre de l'activité physique.

Une copie de ces offres d'emploi est transmise au Syndicat.

La personne salariée peut se porter candidate par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège choisit celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée établi selon les dispositions de la clause h) qui précède, en autant que la personne salariée réponde aux qualifications et aux exigences requises par le Collège. Cependant, le Collège peut lui retirer ce bénéfice en lui donnant ses motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

Le Collège fournit à la personne salariée embauchée les informations pour consulter la version électronique de la convention. De même, la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications.

j) Droits syndicaux

Toute personne salariée peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa personne supérieure immédiate, pour participer à toute réunion du CRT pour laquelle sa présence est requise.

Toute personne salariée assignée comme témoin devant une ou un arbitre, une médiatrice ou un médiateur peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.

Toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audition devant une ou un arbitre une médiatrice ou un médiateur peut s'absenter de son travail, après avis au service des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage.

Les libérations prévues au présent paragraphe sont aux frais du Syndicat. Ce dernier rembourse le Collège selon les modalités convenues entre eux.

**ANNEXE 24      ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX MONITRICES  
OU MONITEURS DE CAMP DE JOUR ŒUVRANT AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ  
PHYSIQUE DU CÉGEP DE SHERBROOKE**

---

k) Costumes et uniformes

Le Collège fournit, à chaque année, deux (2) t-shirts et un (1) chandail en coton ouaté à la personne salariée.

3. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes et aux quanta du travail supplémentaire.

---

**ANNEXE « 25 »**

**MISE À JOUR DES GRIEFS ANTÉRIEURS À LA CONVENTION**

1. Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes afin de procéder à la mise à jour et au règlement des griefs inscrits au Greffe à la date de la signature de la convention.
2. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la partie syndicale nationale soumet à la partie patronale nationale une liste des griefs d'interprétation et des griefs de classification devant faire l'objet de la présente mise à jour. Les parties nationales s'entendent sur une liste définitive dans les trente (30) jours suivants.
3. Les parties nationales affectent chacune à leurs frais une (1) personne à la réalisation de la présente opération. Cette affectation d'une durée de six (6) mois débute dans la semaine suivant la détermination de la liste définitive prévue à la clause précédente et peut être prolongée par entente entre les parties nationales.
4. Les personnes représentantes des parties nationales procèdent à l'examen des griefs inscrits au Greffe par collège et recommandent aux parties tout règlement qu'elles jugent acceptable quant à ces griefs.
5. À la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent une liste des griefs non réglés par collège.
6. Les griefs non réglés de la liste ainsi que les autres griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions de conventions collectives antérieures seront décidés conformément aux dispositions de ces conventions.
7. Malgré la clause 6. et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront entendus par une ou un arbitre dont le nom apparaît au paragraphe a) ou au paragraphe b) de la clause 9-2.09 de la convention, selon le cas.

**ANNEXE « 26 »**

**MÉCANISMES D'INTÉGRATION SUITE À UNE MODIFICATION AU PLAN DE CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES, ÉDITION 2012**

Advenant une modification au Plan de classification, les parties nationales s'engagent à se rencontrer afin de convenir s'il y a lieu de mécanismes d'intégration pour les classes d'emploi qui auront été modifiées, créées ou abolies.

**ANNEXE « 27 »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ ET DE LA PRÉSENTATION DES TEXTES DE LA CONVENTION**

Afin d'améliorer la qualité du français et la lisibilité des textes de la convention, les parties nationales ont convenu d'apporter des corrections à un certain nombre de clauses, de paragraphes et d'alinéas de la convention collective antérieure reconduits dans la convention.

Ces corrections touchent notamment le vocabulaire, la disposition et la structure des textes, la numérotation et l'utilisation de puces à l'intérieur d'une clause.

En aucun temps ces corrections ne doivent être interprétées comme une volonté des parties nationales de changer le sens et la portée de ces textes.

**ANNEXE « 28 »****RAPPEL DE TRAITEMENT****01**

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.

Les taux et 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.

**02**

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

**03**

La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 6-6.00<sup>1</sup> et aux congés de maladie monnayables non utilisés et monnayés selon le premier alinéa de la clause 7-14.36.

**04**

La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à l'article 7-4.00, et ce, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023, se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions des clauses 01, 02 et 03, selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-14.00 ou 7-4.00, selon le cas, prévu à la convention 2020-2023.

**05**

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et la date du paiement des montants rétroactifs 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 signature de la convention.

**06**

Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application de la présente annexe sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention.

---

<sup>1</sup> Sauf pour la prime de fin de semaine.

**07**

Pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application de la présente annexe sont payables dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause 06.

**08**

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

**09**

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

---

**ANNEXE « 29 »****ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU COMPLEXE SPORTIF DU COLLÈGE DE BOIS-DE-BOULOGNE ET DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE AHUNTSIC**

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, aux monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives du volet aquatique du Complexe sportif du Collège de Bois-de-Boulogne et du volet aquatique du Centre sportif du Collège Ahuntsic.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.20 est remplacée par la suivante :

**1-1.20 Personne salariée à temps complet**

Personne salariée occasionnelle qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa ou ses classes d'emploi. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi prévues à la présente annexe.

2. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

**1-1.21 Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée occasionnelle qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si cette personne salariée travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi prévues à la présente annexe.

3. La clause 1-1.23 est remplacée par la suivante :

**1-1.23 Personne salariée occasionnelle**

Personne salariée embauchée au volet aquatique pour effectuer les tâches d'une ou de plusieurs classes d'emploi prévues à la présente annexe. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emplois.

**ANNEXE 29 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU COMPLEXE SPORTIF DU COLLÈGE DE BOIS-DE-BOULOGNE ET DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE AHUNTSIC**

---

4. La clause 4-1.09 suivante est ajoutée :

**4-1.09**

Le Collège affiche quinze (15) jours ouvrables avant le début de chaque session la liste des personnes salariées occasionnelles visées par la présente annexe, ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées<sup>1</sup> au 15 août précédent pour la session d'automne, au 15 décembre précédent pour la session d'hiver, au 15 février précédent pour la session du printemps et au 15 mai précédent pour la session d'été.

Cette liste est transmise au Syndicat.

5. La clause 5-1.18 suivante est ajoutée :

**5-1.18**

Avant chaque session, le Collège achemine un formulaire de disponibilité à chaque personne salariée.

La personne salariée y indique ses disponibilités pour chaque bloc d'heures de travail, minimalement pour deux (2) blocs d'heures de travail par semaine dont un bloc d'heures de travail la fin de semaine. Elle indique le nombre de blocs d'heures de travail maximal désiré, le cas échéant.

Pour l'attribution des heures de travail, le Collège choisit la personne salariée occasionnelle ayant le plus de temps travaillé ou payé selon la liste prévue à la clause 4-1.09 et qui répond aux qualifications requises et aux exigences en lien avec l'activité et ce, en respectant les disponibilités fournies par les personnes salariées. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

6. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

**6-6.02 Prime de soir**

La personne salariée qui travaille entre 18 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, d'une prime de soir<sup>2</sup> selon le montant

---

<sup>1</sup> À compter de la première date d'embauche au Collège ou de la date de réembauche suivant une interruption du lien d'emploi de douze (12) mois consécutifs ou plus.

<sup>2</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 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.

**ANNEXE 29 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU COMPLEXE SPORTIF DU COLLÈGE DE BOIS-DE-BOULOGNE ET DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE AHUNTSIC**

---

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 :

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

7. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

**7-2.01**

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

**7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de la personne salariée est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans l'application des modifications exceptionnelles d'horaire, la personne salariée devant assumer des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) peut invoquer ce motif afin de se soustraire à cette modification exceptionnelle d'horaire. Auquel cas, la personne salariée fournit au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Malgré l'alinéa précédent, à défaut de pouvoir combler le besoin par une modification exceptionnelle d'horaire visant une autre personne salariée, le Collège peut modifier l'horaire de la ou des personnes salariées ayant à assumer des obligations familiales.

**7-2.03**

Le Collège peut fixer un horaire brisé conformément à la clause 6-6.06, si la personne salariée a indiqué sa disponibilité dans le formulaire ou par entente préalable avec celle-ci.

**ANNEXE 29 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU COMPLEXE SPORTIF DU COLLÈGE DE BOIS-DE-BOULOGNE ET DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE AHUNTSIC**

---

**7-2.04**

Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.05**

Lorsque le Collège doit attribuer des nouvelles heures de travail en cours de session ou effectuer un remplacement prévisible, il offre les heures à la personne salariée ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée du Complexe sportif dont l'horaire de travail est compatible, si elle répond aux qualifications requises et aux exigences.

Lorsque le Collège doit effectuer un remplacement imprévu pour le jour même, il l'offre de préférence aux personnes salariées sur place. S'il ne peut le combler, il procède par courriel à un appel à tous, auquel cas il offre ce remplacement à la première personne salariée qui se porte volontaire.

**7-2.06**

Aux fins d'application de la présente annexe, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier.

8. L'article 7-9.00 est remplacé par le suivant :

**Article 7-9.00 Costumes et uniformes**

**7-9.01**

Le Collège verse annuellement à la personne salariée, visée par la présente annexe, une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les montants suivants :

<b>Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
161 \$/an	166 \$/an	170 \$/an	174 \$/an	180 \$/an

9. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes.

---

**ANNEXE « 30 »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE JOHN ABBOTT**

La présente annexe modifie certaines dispositions de la convention lorsqu'elle s'applique aux surveillantes sauveteurs ou surveillants sauveteurs, aux animatrices ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives, aux monitrices ou moniteurs d'activités socioculturelles ou sportives du volet aquatique du Centre sportif du Collège John Abbott.

Les parties nationales conviennent des modifications suivantes :

1. La clause 1-1.20 est remplacée par la suivante :

**1-1.20 Personne salariée à temps complet**

Personne salariée occasionnelle qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa ou ses classes d'emploi. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi prévues à la présente annexe.

2. La clause 1-1.21 est remplacée par la suivante :

**1-1.21 Personne salariée à temps partiel**

Personne salariée occasionnelle qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si cette personne salariée travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel. Les tâches peuvent être effectuées dans plus d'une des classes d'emploi prévues à la présente annexe.

**ANNEXE « 30 » ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE JOHN ABBOTT**

---

3. La clause 1-1.23 est remplacée par la suivante :

**1-1.23 Personne salariée occasionnelle**

Personne salariée embauchée au volet aquatique du Centre sportif du Collège John Abbott pour effectuer les tâches d'une ou de plusieurs classes d'emploi prévues à la présente annexe. La rémunération est basée sur le nombre d'heures effectuées dans chacune de ces classes d'emplois.

4. La clause 4-1.09 suivante est ajoutée :

**4-1.09**

Le Collège affiche quinze (15) jours ouvrables avant le début de chaque session du Centre sportif la liste des personnes salariées occasionnelles visées par la présente annexe, ainsi que le nombre d'heures travaillées ou payées<sup>1</sup> au 15 août précédent pour la session d'automne, au 15 décembre précédent pour la session d'hiver, au 15 février précédent pour la session du printemps et au 15 mai précédent pour la session d'été.

Cette liste est transmise au Syndicat.

5. La clause 5-1.18 suivante est ajoutée :

**5-1.18**

Avant chaque session du Centre sportif, la personne candidate achemine au Collège ses disponibilités le jour, le soir et la fin de semaine, et ce, minimalement pour un bloc d'heures de travail pour dispenser des activités aquatiques ou de natation auprès de groupes.

Elle indique le nombre d'heures de travail maximal désiré, le cas échéant. Elle peut indiquer, dans l'ordre, ses préférences parmi ses disponibilités, ainsi que pour le ou les niveaux souhaités pour ses groupes.

Pour l'attribution des heures de travail, le Collège choisit les personnes candidates qui répondent aux qualifications requises et aux exigences. Il répartit les heures de travail le plus équitablement possible, en tenant compte des disponibilités des

---

<sup>1</sup> À compter de la première date d'embauche au Collège ou de la date de réembauche suivant une interruption du lien d'emploi de douze (12) mois consécutifs ou plus.

**ANNEXE « 30 » ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE JOHN ABBOTT**

---

personnes candidates et des besoins du volet aquatique du Centre sportif. Les préférences sont prises en considération, mais le Collège ne peut en garantir l'octroi.

6. La clause 6-6.02 est remplacée par la suivante :

**6-6.02 Prime de soir**

La personne salariée qui travaille entre 18 h et 0 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, 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:

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

7. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

**7-2.01**

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

**7-2.02**

Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de la personne salariée est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires peuvent être modifiés pour des motifs exceptionnels après consultation avec la personne salariée au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans l'application des modifications exceptionnelles d'horaire, la personne salariée devant assumer des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) peut invoquer ce motif afin de se soustraire à cette

---

<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 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.

**ANNEXE « 30 » ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE JOHN ABBOTT**

---

modification exceptionnelle d'horaire. Auquel cas, la personne salariée fournit au Collège, sur demande, un document attestant ses obligations.

Malgré l'alinéa précédent, à défaut de pouvoir combler le besoin par une modification exceptionnelle d'horaire visant une autre personne salariée, le Collège peut modifier l'horaire de la ou des personnes salariées ayant à assumer des obligations familiales.

**7-2.03**

Le Collège peut fixer un horaire brisé conformément à la clause 6-6.06, si la personne salariée a indiqué sa disponibilité dans le formulaire ou par entente préalable avec celle-ci.

**7-2.04**

Une durée minimale de douze (12) heures s'écoule entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.05**

Lorsque le Collège doit attribuer des nouvelles heures de travail en cours de session, il procède à un appel à tous sur le groupe de discussion du personnel aquatique. Il offre les heures à la première personne qui se porte volontaire, si elle répond aux qualifications requises et aux exigences.

Lorsqu'une personne salariée doit être remplacée, celle-ci fait un appel à tous sur le groupe de discussion du personnel aquatique, en précisant la date et les heures à combler. Le remplacement est attribué à la première personne qui se porte volontaire.

Toutefois, lorsqu'il s'agit du remplacement d'une activité de natation de groupe, la personne salariée avise la personne supérieure immédiate, avant de procéder à l'appel à tous.

**7-2.06**

Aux fins d'application de la présente annexe, les sessions correspondent à celles apparaissant au calendrier du Centre sportif.

8. L'article 7-9.00 est remplacé par le suivant :

**ANNEXE « 30 » ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SURVEILLANTES SAUVETEURS OU SURVEILLANTS SAUVETEURS, AUX ANIMATRICES OU ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES, AUX MONITRICES OU MONITEURS D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES OU SPORTIVES DU VOLET AQUATIQUE DU CENTRE SPORTIF DU COLLÈGE JOHN ABBOTT**

---

**Article 7-9.00 Costumes et uniformes**

**7-9.01**

Le Collège verse annuellement à la personne salariée, visée par la présente annexe, une indemnité pour les vêtements et accessoires nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Cette indemnité est établie selon les montants suivants :

<b>Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
161 \$/an	166 \$/an	170 \$/an	174 \$/an	180 \$/an

9. Les parties peuvent convenir par entente locale de modifier la présente annexe, à l'exception des dispositions relatives aux primes.

---

**ANNEXE « 31 »**

**PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL**

1.

La participation de la personne salariée au programme est volontaire et doit prendre en compte les besoins du service.

Toute demande, modification ou renouvellement d'aménagement d'horaire de travail nécessite une entente entre le Collège et la personne salariée.

La participation au programme ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu à la convention, à l'exception des congés prévus aux articles 3-3.00 Libérations syndicales locales, 3-4.00 Libérations syndicales au plan national, 7-4.00 Droits parentaux et 7-14.00 Régime d'assurance vie, maladie et traitement.

2.

Dans le cadre du programme, la personne salariée effectue une répartition différente des heures de sa semaine normale de travail. Les heures de travail résultant de ce programme doivent, sur une base annuelle, respecter le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01.

Dans la détermination des horaires de travail qui découlent du programme, une priorité est accordée à l'égard des personnes salariées assumant des obligations familiales au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

3.

La personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) Soixante-dix (70) heures de travail pour les classes d'emploi de l'annexe « 2 » ou soixante-dix-sept heures et trente minutes (77 h 30) de travail pour les classes d'emploi de l'annexe « 3 », réparties sur neuf (9) jours ;
- b) Trente-cinq (35) heures de travail pour les classes d'emploi de l'annexe « 2 » ou trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45) de travail pour les emplois de l'annexe « 3 », réparties sur quatre (4) jours ou quatre virgule cinq (4,5) jours ;
- c) Quarante (40) heures de travail par semaine réparties sur quarante-deux (42) semaines, pour les classes d'emploi de l'annexe « 2 » ;
- d) Toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat.

Concernant l'option prévue au point c), à moins d'entente entre la personne supérieure immédiate et la personne salariée, la reprise des heures effectuées au-delà de la semaine normale de trente-cinq (35) heures doit être planifiée en dehors des semaines prévues à l'option c). Ces heures sont cumulées à taux simple et sont reprises en temps.

4.

La personne salariée qui désire participer au programme d'aménagement des horaires de travail en fait la demande, par écrit, à la personne supérieure immédiate.

La demande doit préciser la date projetée du début et de la fin de l'aménagement, l'option choisie et l'horaire découlant de cet aménagement.

Le Syndicat reçoit copie de la demande de la personne salariée et de la réponse de la personne supérieure immédiate.

5.

Les modalités suivantes sont convenues entre les parties :

- La durée de l'aménagement (session, année ou autre);
- L'admissibilité au programme selon le statut de la personne salariée;
- Le moment pour effectuer une demande d'aménagement du temps de travail;
- Le délai de réponse de la personne supérieure immédiate;
- La façon de traiter les demandes multiples lorsque les besoins du service ne permettent pas d'accepter l'ensemble de celles-ci.

6.

Tout litige est soumis au Comité des relations du travail (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 en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail, telles que prévues à son programme.

8.

Advenant un mouvement de la personne salariée vers un autre poste, un remplacement ou un projet spécifique, le Collège peut maintenir, modifier ou annuler l'aménagement du temps de travail. La personne salariée est informée de la décision du Collège avant la nomination.

9.

Les parties peuvent convenir, par entente locale, de modalités différentes à l'égard du programme, à l'exception des heures de travail résultant du programme, lesquelles

doivent, sur une base annuelle, respecter le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01.

**ANNEXE « 32 »**  
**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.

**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.

**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.

**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.

**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

## 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

## ANNEXE 32

## STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

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
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 collèges	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	

**ANNEXE 32****STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

<b>N° du corps ou de la classe d'emploi</b>	<b>Titre du corps ou de la classe d'emploi<sup>1</sup></b>	<b>Rangement<sup>2</sup></b>	<b>Taux unique</b>
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'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emploi, se référer au plan de classification.
- <sup>2</sup> Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps ou des classes d'emploi de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- <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 « 33 »****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À 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	

<sup>1</sup> La prime d'attraction et de rétention de 10% prévue à l'annexe « 33 » 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 33 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS  
D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
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>.

<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 33 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

- 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 :
- 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

**ANNEXE 33 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS  
D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
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	
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 :

### **ANNEXE 33      LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

---

- 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 « 34 »****TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET ALLOUÉ À LA FPSES-CSQ  
POUR LE PROGRAMME DE SANTÉ MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL**

Les sommes suivantes sont réparties équitablement selon le nombre de personnes salariées équivalent à temps complet (ETC) des collèges affiliés à la FPSES-CSQ au 30 juin 2022 et sont destinées au personnel de soutien de ces collèges : une somme de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024, de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, de 68 000\$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026, de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027 et de 68 000 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028.

Les sommes inutilisées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 peuvent être transférées dans la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, et ainsi de suite, mais ne pourront être transférées au-delà du 31 mars 2028.

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 2-2.07 de la convention.

**Programme de santé mieux-être au travail - Budget FPSES-CSQ**

<b><u>Collège</u></b>	<b><u>Nombre de personnes salariées ETC</u></b>	<b><u>Répartition des sommes annuelles par collègue</u></b>
<b>Ahuntsic</b>	220,58	9 277 \$
<b>Bois-de-Boulogne</b>	106,80	4 492 \$
<b>Champlain - Lennoxville</b>	21,71	913 \$
<b>Dawson</b>	214,84	9 035 \$
<b>Édouard-Montpetit</b>	247,87	10 424 \$
<b>François-Xavier-Garneau</b>	138,05	5 806 \$
<b>Granby-Haute-Yamaska</b>	68,82	2 894 \$
<b>John Abbott</b>	148,23	6 234 \$
<b>Sainte-Foy</b>		
<b>- interprètes</b>	1,61	68 \$
<b>- TES et accompagnateurs</b>	9,73	409 \$
<b>Sherbrooke</b>	147,28	6 194 \$
<b>Vanier</b>	142,15	5 978 \$
<b>Victoriaville</b>	117,57	4 944 \$
<b>Vieux Montréal - interprètes</b>	31,67	1 332 \$
<b>Ensemble des collèges :</b>	1 616,91	68 000 \$

**ANNEXE « 35 »**

**MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI**

Toute personne salariée qui, au 30 juin, a acquis au moins trois (3) années d'ancienneté au sein du réseau collégial et qui a fourni un rendement satisfaisant pendant l'année contractuelle se terminant le 30 juin, bénéficie d'un montant forfaitaire fixe 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.

Aux fins du versement du montant forfaitaire, le Collège effectue l'opération lorsque la liste d'ancienneté devient officielle. Il procède au versement, à la personne salariée à l'emploi du Collège, au plus tard à la mi-décembre.

La personne salariée qui désire se faire reconnaître des années d'ancienneté acquises dans un autre collège du réseau collégial doit déposer au Collège le ou 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.

---

**ANNEXE « 36 »**

**COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL**

**ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la personne salariée ayant un statut régulier à temps complet dont l'appartenance à un ordre professionnel constitue une exigence pour occuper l'emploi.

**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 montant forfaitaire est remboursé, par le Collège, sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a personnellement assumé le paiement.

Le montant forfaitaire remboursé est non cotisable aux fins du régime de retraite.

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 du temps 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 « 37 »**

**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 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 « 38 »**

### **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).

**ANNEXE 38      LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE  
FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP**

---

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 « 39 »**

### **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 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

Amélie Tétreault

Amélie Tétreault, négociatrice

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

Alexandre Havard

Alexandre Havard, président

Jean-François Noël

Jean-François Noël, vice-président

Nicholas Dugal

Nicholas Dugal, porte-parole

POUR LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC

Éric Gingras

Éric Gingras, président

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

Valérie Fontaine

Valérie Fontaine, présidente

Annie Roy

Annie Roy, porte-parole

Catherine Pichet

Catherine Pichet, négociatrice

Alain Sauvageau

Alain Sauvageau, négociateur