ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES DE LA CSN (FP-CSN)

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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

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

P R É A M B U L E

La Fédération des cégeps et la Fédération des professionnèles de la CSN (FP-CSN) ont convenu en date du 23 décembre 2023 de la production d'un texte unique contenant l'ensemble des stipulations nationales et locales (étant entendu que les parties locales peuvent légalement convenir d'autres stipulations locales), à savoir :

a) les stipulations nationales de la convention collective 2023-2028;

b) les stipulations relatives aux matières de l'annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), lesquelles sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FP-CSN et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi précitée, si elles sont agréées et signées par les parties locales. Ces stipulations sont précédées de la mention « Stipulation locale ».

LISTE DES ACRONYMES

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

Règle concernant l'utilisation des acronymes

La première fois le mot est écrit en entier et avec l'acronyme ou le sigle entre parenthèses. Dans les mentions subséquentes, seul le sigle ou l'acronyme est utilisé. Sauf pour le RLRQ qui ne s'écrit pas au long une première fois.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

Article 1-1.00 Définitions 1

CHAPITRE 2 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE, NON-DISCRIMINATION ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Article 2-1.00 Champ d'application 5
Article 2-2.00 Reconnaissance des parties négociantes 6
Article 2-3.00 Non-discrimination 7
Article 2-4.00 Accès à l'égalité en emploi 8
Article 2-5.00 Violence, harcèlement psychologique et violence à caractère sexuel 9

CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 Régime syndical 11
Article 3-2.00 Personne représentante du Syndicat 11
Article 3-3.00 Libérations pour activités syndicales nationales 12
Article 3-4.00 Cotisation syndicale 14
Article 3-5.00 Activités syndicales locales 15
Article 3-6.00 Droit de réunion, affichage et distribution 16

CHAPITRE 4 PARTICIPATION 17

Article 4-1.00 Information transmise par le Ministère 17
Article 4-2.00 Comité de relations de travail (CRT) 20
Article 4-3.00 Activités éducatives et professionnelles 23

CHAPITRE 5 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 5-1.00 Permanence 24
Article 5-2.00 Ancienneté 25
Article 5-3.00 Poste, remplacement de plus de six (6) mois et projet spécifique de plus de six (6) mois 27
Article 5-4.00 Abolition d'un poste pourvu d'un titulaire 35
Article 5-5.00 Priorité d'emploi de la personne professionnelle régulière non permanente mise à pied 40
Article 5-6.00 Sécurité d'emploi 41
Article 5-7.00 Bureau de placement 45
Article 5-8.00 Assignation provisoire d'une personne professionnelle à une autre catégorie de personnel 47

Article 5-9.00 Recyclage 48
Article 5-10.00 Changements administratifs....48
Article 5-11.00 Changement technologique 48
Article 5-12.00 Échange inter-collèges....49
Article 5-13.00 Contrat à forfait 50
Article 5-14.00 Mesures disciplinaires....51
Article 5-15.00 Mutation 54

CHAPITRE 6 CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 Classification 55
Article 6-2.00 Plan de classification....56
Article 6-3.00 Classement 57
Article 6-4.00 Calcul des années d'expérience 58
Article 6-5.00 Reconnaissance de la scolarité 59
Article 6-6.00 Avancement d'échelon....61
Article 6-7.00 Traitement et échelles de traitement....62
Article 6-8.00 Personne professionnelle hors échelle 65
Article 6-9.00 Primes....65
Article 6-10.00 Versement du traitement....66
Article 6-11.00 Rétroactivité 67

CHAPITRE 7 ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 Allocation aux fins de perfectionnement local....69
Article 7-2.00 Décentralisation de l'allocation du perfectionnement provincial....71
Article 7-3.00 Dispositions générales....71

CHAPITRE 8 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 8-1.00 Semaine et heures de travail 73
Article 8-2.00 Heures de travail supplémentaires....75
Article 8-3.00 Nombre de jours fériés payés 76
Article 8-4.00 Acquisition des vacances....76
Article 8-5.00 Congés sociaux et congés pour raisons familiales 80
Article 8-6.00 Droits parentaux....84
Article 8-7.00 Congés pour charge publique....109
Article 8-8.00 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement....110
Article 8-9.00 Évaluation des activités professionnelles....125
Article 8-10.00 Congé à traitement différé ou anticipé 126

Article 8-11.00 Programme volontaire de réduction du temps de travail 131
Article 8-12.00 Congé sans traitement 133
Article 8-13.00 Congés pour activités professionnelles 135
Article 8-14.00 Responsabilité civile 136
Article 8-15.00 Pratique et responsabilité professionnelles 137
Article 8-16.00 Frais de déplacement 138
Article 8-17.00 Hygiène et sécurité 139
Article 8-18.00 Stationnement 140
Article 8-19.00 Télétravail 140

CHAPITRE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Article 9-1.00 Procédure de règlement des griefs 141
Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage 143
Article 9-3.00 Autres procédures 150
Article 9-4.00 Frais et honoraires des arbitres et médiatrices et médiateurs 152
Article 9-5.00 Autres frais 153
Article 9-6.00 Prévention des litiges et des griefs 154

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 Dispositions générales 155
Article 10-2.00 Entrée en vigueur et durée 156

ANNEXES

Annexe « A » Frais de déménagement 157
Annexe « B » Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi 161
Annexe « C » Échelles de traitement - Collèges 165
Annexe « D » Programme de retraite progressive 174
Annexe « E » Primes pour disparités régionales 177
Annexe « F » Répartition du montant de 117 680 $ visé à la clause 7-2.01 184
Annexe « G » Cotisation à un ordre professionnel 186
Annexe « H » Effet du RQAP, de la Loi sur l'assurance-emploi ou de la Loi sur les normes du travail sur les droits parentaux 187
Annexe « I » Liste des organismes dont les normes et barèmes de rémunération sont déterminés par le gouvernement 188
Annexe « J » Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP 190
Annexe « K » Programme d'horaire flexible 191

Annexe « L » Lettre d'entente relative à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychologue 193

Annexe « M » Structures salariales et rangements des emplois 197

Annexe « N » Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux 206

Annexe « O » Lettre d'entente relative à la santé globale 207

Annexe « P » Lettre d'entente relative au congé sans traitement aux fins de recherche pour les personnes professionnelles temporaires des centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) 208

Annexe « Q » Entente relative à l'uniformisation du terme « ancienneté » 209

Annexe « R » 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 210

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions

1-1.01 Affectation temporaire
Désignation temporaire d'une personne professionnelle à un poste ou à des tâches prévues au plan de classification.

1-1.02 Année de service
Toute période de douze (12) mois complets à l'emploi du Collège cumulée à temps complet ou à temps partiel.

1-1.03 Année d'expérience
Période de douze (12) mois de travail à temps complet ou l'équivalent effectué au service d'un employeur, reconnue selon les dispositions de la convention collective.

1-1.04 Assignation provisoire
Désignation provisoire d'une personne bénéficiant de la sécurité d'emploi dans sa catégorie de personnel à un poste ou à des tâches relevant d'une autre catégorie de personnel.

1-1.05 Classement
Attribution à une personne professionnelle d'un échelon dans une échelle de traitement.

1-1.06 Classification
Attribution d'un corps d'emplois à une personne professionnelle.

1-1.07 Collège
Le Collège d'enseignement général et professionnel _____ institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29).

1-1.08 Conjointe ou conjoint
On entend par 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.

1-1.09 Personne représentante du Syndicat
Personne professionnelle à l'emploi du Collège nommée par le Syndicat.

1-1.10 Échelon
Subdivision de l'échelle de traitement où la personne professionnelle est placée en vertu des dispositions du chapitre 6 de la convention collective.

1-1.11 Gouvernement
Le Gouvernement du Québec.

1-1.12 Grief
Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1-1.13 Jours ouvrables
Pour chacune des personnes professionnelles prises individuellement, les jours de sa semaine de travail, tels que définis à la convention collective. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à la convention collective ou décrétés par l'autorité civile.

1-1.14 Les parties
Le Collège et le Syndicat représenté par la personne représentante du Syndicat agissant pour et au nom du Syndicat.

1-1.15 Ministère
Le ministère de l'Enseignement supérieur.

1-1.16 Ministre
La ou le ministre de l'Enseignement supérieur.

1-1.17 Mutation
Affectation permanente d’une personne professionnelle à un autre poste du même corps d’emplois ou d'un autre corps d’emplois.

1-1.18 Partie patronale négociante
La partie patronale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.19 Partie syndicale négociante
La partie syndicale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.20 Plan de classification
Document émanant de la partie patronale négociante, Édition 2023 et tous ses amendements.

1-1.21 Poste
L'ensemble des tâches qui sont assignées à une personne professionnelle et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d’emplois. Exceptionnellement, un poste peut grouper des tâches qui se situent dans le cadre général défini pour deux corps

d'emplois différents. Sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, chaque personne professionnelle régulière est titulaire d'un poste.

1-1.22 Poste vacant
Poste dépourvu d'une ou d'un titulaire et qui n'a pas été aboli conformément aux dispositions de la convention collective.

1-1.23 Personne professionnelle
Toute personne qui exerce des fonctions définies au plan de classification et qui possède les qualifications requises à ce plan ou des qualifications équivalentes.

1-1.24 Personne professionnelle à temps complet
Personne professionnelle qui travaille le nombre d'heures prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail.

1-1.25 Personne professionnelle à temps partiel
Personne professionnelle qui travaille, par semaine, un nombre d'heures égal ou inférieur à 80 % de celui prévu à la convention collective pour une semaine normale de travail.

1-1.26 Personne professionnelle régulière
Personne professionnelle engagée comme telle par le Collège, de façon autre que provisoire.

1-1.27 Personne professionnelle temporaire
Personne professionnelle engagée comme telle par le Collège, de façon provisoire; telle personne professionnelle est remplaçante, chargée de projet, surnuméraire ou assignée provisoirement.

1-1.28 Personne professionnelle temporaire chargée de projet
Personne professionnelle engagée pour une durée pouvant aller jusqu'à un (1) an dans le cadre d'un projet spécifique.

Le projet spécifique peut être renouvelé sans entente d'année en année. Au terme d'une période de quatre (4) ans, un tel projet devient un poste. Cependant, par entente, les parties peuvent convenir de le renouveler une année supplémentaire. Dans ce cas, un tel projet devient un poste au terme des cinq années.

Malgré le paragraphe précédent, le projet spécifique financé par des fonds autres que le ministère de l'Enseignement supérieur ou le collège et réalisé par la personne professionnelle affectée à la recherche dans un centre collégial de transfert de technologie peut être renouvelé d'année en année, et ce, sans entente et sans obligation de créer un poste.

1-1.29 Personne professionnelle temporaire remplaçante
Personne professionnelle engagée par le Collège pour le remplacement d'une personne professionnelle absente de son poste selon les dispositions de la convention collective.

1-1.30 Personne professionnelle temporaire surnuméraire
Personne professionnelle engagée par le Collège dans le cas d'un surcroît de travail dans un ou plusieurs postes pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de travail continu.

1-1.31 Service actif
Période pendant laquelle une personne professionnelle a reçu une rémunération effective du Collège suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective, ou à un congé obtenu conformément à la clause 8-6.18 ou 8-6.32. Sont exclues du service actif les absences au cours desquelles une personne professionnelle reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance traitement (sauf au cours des congés prévus à la clause 8-6.09), d'assurance-emploi (sauf au cours du congé de maternité) ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

1-1.32 Service continu
Période pendant laquelle une personne professionnelle détient un lien d'emploi avec son collège. Une interruption du lien d'emploi de quinze (15) jours ou moins n'est pas considérée comme un bris dans la continuité du lien d'emploi.

1-1.33 Stagiaire
Personne en période d'études pratiques ou de formation imposée aux personnes candidates à certaines professions et qui remplit cette exigence académique au Collège.

1-1.34 Stipulation
Une matière négociée et agréée à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.35 Syndicat
Le Syndicat des professionnels et des professionnelles accrédité affilié à la Fédération des Professionnèles de la CSN (FP-CSN).

1-1.36 Traitement
Rémunération annuelle à laquelle une personne professionnelle a droit selon son échelle de traitement prévue à l'annexe « C » telle qu'établie au chapitre 6 de la convention collective et selon ses modalités d'application.

1-1.37 Traitement d'un jour ouvrable
Traitement divisé par deux cent soixante virgule neuf (260,9).

CHAPITRE 2 - CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE, NON-DISCRIMINATION ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01
La convention collective s'applique aux personnes professionnelles employées par le Collège, salariées au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et incluses dans l'unité de négociation conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

2-1.02
La convention collective s'applique par campus lorsqu'un certificat d'accréditation a été émis pour un campus.

2-1.03
La convention collective s'applique également aux personnes professionnelles à temps partiel. Toutefois, sauf si la convention collective prévoit expressément des dispositions différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata des heures régulières de travail :

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

2-1.04
La personne professionnelle temporaire est couverte par la convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

- libérations pour activités syndicales de plus d'une semaine, à moins d'entente entre les parties;
- congé de perfectionnement de plus d'une semaine, à moins d'entente entre les parties;
- congé sans traitement de plus d'une semaine;
- congés pour activités professionnelles de plus d'une semaine, à moins d'entente entre les parties;
- congés pour charge publique, sauf celui prévu au deuxième (2e) alinéa de la clause 8-7.03, à moins d'entente entre les parties;

- vacances annuelles : aux fins de vacances, cette personne professionnelle a droit à huit pour cent (8 %) du traitement gagné;
- régimes d'assurances collectives : aux fins d'assurances, cette personne professionnelle a droit à quatre pour cent (4 %) du traitement gagné.

Cependant, dans le cas de la personne professionnelle temporaire engagée pour une période de six (6) mois et plus, les articles 8-4.00 « Acquisition des vacances » et 8-8.00 « Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement » s'appliquent.

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties négociantes

2-2.01
Les parties négociantes se reconnaissent le droit de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale ainsi que toute question d'intérêt commun. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties négociantes le droit de grief et d'arbitrage.

2-2.02
Pour l'application des dispositions de la clause 2-2.01, les personnes représentantes de la partie syndicale négociante peuvent demander, par écrit, de rencontrer les personnes représentantes de la partie patronale négociante.

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

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

Toute entente intervenue après la date d'entrée en vigueur de la convention collective entre les parties négociantes ayant pour effet d'y ajouter, d'y soustraire ou de la modifier, entre en vigueur conformément aux stipulations de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R.8-2).

2-2.03
Aucune entente particulière entre une personne professionnelle ou un groupe de personnes professionnelles et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

Stipulation locale

RECONNAISSANCE DES PARTIES

2-2.04
Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des personnes professionnelles visées par le certificat d'accréditation lui étant accordé aux fins de négocier et de signer une convention collective de travail.

Le Collège reconnaît le Syndicat aux fins d'application de cette convention collective.

2-2.05
Le Syndicat reconnait le droit au Collège de diriger, d'administrer et de gérer, sous réserve des dispositions de la présente convention.

2-2.06
Seul le Syndicat est habilité à nommer une ou des personnes professionnelles sur un comité du Collège si telles personnes professionnelles représentent l'ensemble des personnes professionnelles visées par les travaux du comité, sauf si la loi ou la convention collective y pourvoit autrement.

2-2.07
Aucune entente particulière entre une personne professionnelle et le Collège ne peut avoir pour effet de modifier les dispositions de la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.

Article 2-3.00 - Non-discrimination

2-3.01
Ni le Collège, ni le Syndicat n'exerceront directement ou indirectement des menaces, contraintes, harcèlement, discrimination ou distinctions injustes contre une personne professionnelle à cause de sa race, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son identité ou expression de genre, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses liens parentaux, de ses opinions, de ses convictions politiques ou syndicales, de sa condition sociale, de sa langue, de son état civil, de son âge, d'un handicap physique ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

2-3.02
Aucune menace, contrainte, harcèlement, discrimination ou distinction injustes ne seront exercés contre une personne représentante du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions à ce titre.

Article 2-4.00 - Accès à l'égalité en emploi

2-4.01
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 Collège.

2-4.02
Ce comité a pour mandat :

a) de faire au Collège toute recommandation utile sur le suivi de l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi;

b) d'étudier tout problème en découlant.

2-4.03
Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui aurait pour effet de modifier la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'entente entre les parties s'il s'agit de modifier une disposition négociée localement ou d'entente entre les parties négociantes s'il s'agit de modifier une disposition négociée nationalement.

Article 2-5.00 - Violence, harcèlement psychologique et violence à caractère sexuel

2-5.01
Le harcèlement psychologique 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.

2-5.02
Les violences à caractère sexuel se définissent par les violences commises 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, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, y compris les violences relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

2-5.03
Les parties reconnaissent que la violence, incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel ainsi que le harcèlement psychologique sont des actes répréhensibles et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique en milieu de travail y compris les violences à caractère sexuel.

Le Collège doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique en milieu de travail y compris les violences à caractère sexuel. Lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, le Collège intervient pour la faire cesser.

2-5.04 Comité consultatif pour contrer la violence et le harcèlement psychologique
Le Collège forme un comité consultatif qui a pour mandat de faire des recommandations sur l'élaboration et la mise à jour d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement psychologique comportant des mécanismes de prévention et de traitement des plaintes. Il ne peut y avoir qu'un seul comité au Collège.

Le comité regroupe des personnes représentantes du Collège, du personnel professionnel et, si elles le désirent, des personnes représentantes de chacune des autres catégories de personnel et des étudiantes et étudiants.

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

2-5.05 Comité permanent visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (VACS)

Le Collège forme un comité permanent composé notamment d'étudiantes et d'étudiants, de cadres 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.

2-5.06

Le mandat prévu à la clause 2-5.04 peut être confié à un autre comité par entente entre les parties.

Stipulation locale

Harcèlement sexuel

2-5.07

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

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition du harcèlement psychologique tel que défini à la clause 2-5.01.

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Régime syndical

3-1.01
Toute personne professionnelle, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.

3-1.02
Toute nouvelle personne professionnelle doit signer une formule d'adhésion au Syndicat à son engagement comme condition d'emploi.

3-1.03
Toutefois, le Collège n'est pas tenu de congédier une personne professionnelle parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses rangs. Cependant, cette personne professionnelle reste soumise au paiement de la cotisation syndicale.

Article 3-2.00 - Personne représentante du Syndicat

3-2.01
Le Syndicat nomme une personne professionnelle à l'emploi du Collège à la fonction de personne représentante du Syndicat et il informe par écrit le Collège du nom de la personne représentante lors de sa nomination et au moment de son remplacement.

3-2.02
Le Syndicat peut nommer une personne substitut remplaçante à la personne représentante du Syndicat et il en informe le Collège par écrit. En cas d'incapacité d'agir de la personne représentante du Syndicat, la personne substitut a la même fonction.

3-2.03
La personne représentante du Syndicat agit comme conseillère auprès des personnes professionnelles dans l'application des droits qui leur sont reconnus à la convention collective.

3-2.04
La personne représentante du Syndicat ou sa personne substitut ou tout autre personne désignée par le Syndicat peut sur demande écrite du Syndicat faite cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer à des séances de formation organisées par la partie syndicale négociante. Cette demande doit faire mention de la durée, de la nature et de l'endroit de cette séance.

Une banque équivalant à deux (2) jours ouvrables par année, pour chacune des années de la durée de la convention collective[1], est disponible pour chaque collège. Le Syndicat peut toutefois utiliser cette banque, en tout ou en partie, au cours de l'une ou l'autre des années couvertes par la convention.

Article 3-3.00 - Libérations pour activités syndicales nationales

3-3.01
Deux personnes désignées par le Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat faite au Collège cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour assister aux réunions du Bureau fédéral des Collèges de la Fédération des Professionnèles-CSN (BFC), aux réunions du Congrès de la Fédération des professionnèles-CSN et du Conseil Fédéral de la Fédération des Professionnèles-CSN.

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

3-3.02
Les mêmes dispositions s'appliquent aux personnes professionnelles du Syndicat siégeant à d'autres instances de la Fédération des professionnèles ou de la CSN, à condition que le Syndicat en assure le remboursement.

[1] Aux fins d'application de cette clause, la convention collective est d'une durée de cinq (5) ans.

3-3.03
Si une personne professionnelle accède à des fonctions syndicales nationales telles qu'elle doive obtenir une libération, le Collège, sur demande adressée à cette fin quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cette personne professionnelle avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du terme.

3-3.04
Lorsqu'une personne professionnelle est nommée pour agir comme assesseure ou assesseur, conformément à l'article 9-2.00, elle est libérée avec traitement remboursable par l'organisme concerné, moyennant une demande adressée à cette fin au Collège, cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

3-3.05
La personne professionnelle libérée en vertu de la clause 3-3.03 peut reprendre son poste :

a) si sa fonction syndicale nationale est élective, moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables;

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

3-3.06
Toute personne professionnelle appelée à exercer une fonction syndicale non élective telle qu'elle doive obtenir une libération totale ou partielle de sa tâche hebdomadaire de plus de vingt (20) jours ouvrables, obtient sur avis adressé à cette fin vingt (20) jours ouvrables à l'avance, une libération avec traitement remboursable par l'organisme concerné. Cette libération est renouvelable automatiquement après avis.

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

3-3.07
A titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paiera au Collège pour chaque jour ouvrable d'absence sans perte de traitement une somme égale à 1/260,9 du traitement de la personne professionnelle concernée.

3-3.08
Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de traitement seront payées, dans les soixante (60) jours ouvrables de l'envoi au Syndicat par le Collège d'un état de compte détaillé, indiquant l'activité syndicale concernée, le nom des

personnes professionnelles absentes, la durée de leur absence et le montant des traitements à être remboursé.

3-3.09
La personne professionnelle libérée en vertu du présent article conserve son titre de personne professionnelle ainsi que tous les droits et avantages qu'elle retirerait si elle était en service.

3-3.10
L'horaire de travail de la personne professionnelle libérée en vertu du présent article n'est, en aucune façon, modifié du fait de ces libérations à moins d'entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

Article 3-4.00 - Cotisation syndicale

Stipulation locale

3-4.01
Le Collège prélève sur le traitement de chaque personne professionnelle assujettie à la présente convention, que cette dernière soit membre du Syndicat ou non, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat.

3-4.02
Pour les fins du présent article, le Syndicat indique au Collège par un avis écrit :

a) soit le montant, soit le pourcentage (%) du traitement à prélever pour la cotisation syndicale;

b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles sera répartie cette cotisation.

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

Le Collège transmet au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la perception, le chèque représentant les déductions ainsi que la liste des personnes, indiquant pour chacune le traitement annuel, le traitement versé à chaque période de paie, accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante ainsi que le grand total. Copie de cette liste est également transmise au Syndicat.

3-4.03
Lorsqu'une partie intéressée demande au Tribunal administratif du travail (TAT) de statuer si une personne est ou doit être comprise dans l'unité de négociation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat, dans le cas d'une personne qui était réputée comprise dans l'unité de négociation. Si la personne

ne demeure pas comprise dans l'unité de négociation selon la décision de la Commission des relations du travail, le Syndicat rembourse le montant perçu à cette personne à compter de cette décision.

Dans le cas où le TAT décide qu'une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation, doit y être incluse, les dispositions de l'article 3-4.00 s'appliquent à compter de cette décision.

3-4.04
Pour les fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité du Collège est limitée à la seule fonction d'agent percepteur.

3-4.05
Le Collège inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par une personne professionnelle sur les relevés T-4 et les relevés 1 et 2 de l'année d'imposition.

Article 3-5.00 - Activités syndicales locales

Stipulation locale

3-5.01
Après avoir donné un avis à son supérieur immédiat, la personne représentante du Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner une personne professionnelle lors de la préparation d'un grief, de sa présentation et de sa discussion avec la personne représentante du Collège ou pour assister à une rencontre prévue à l'article 4-2.00 ou lors d'une convocation par une personne représentante du Collège.

3-5.02
La personne professionnelle requérante, la personne représentante du Syndicat et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat après avoir donné un avis à leur supérieur immédiat. Toutefois, la personne appelée comme témoin ne quitte son travail que pour le temps où sa présence est requise par le tribunal d'arbitrage.

3-5.03
Pour discuter de son grief avec la personne représentante du Collège une personne professionnelle peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.

3-5.04
Toute personne représentante du Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour participer à une rencontre avec les personnes représentantes du Collège.

3-5.05
Toute personne membre d'une commission ou d'un comité prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis à son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement pour participer à toute réunion de cette commission ou de ce comité.

3-5.06
Le Collège reconnaît à un maximum de deux (2) personnes représentantes du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail pour toute question concernant l'application de la convention collective à l'exclusion de toute tâche déjà assignée à la personne représentante du Syndicat, et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Le supérieur immédiat doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où un tel officier syndical peut être rejoint.

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

Stipulation locale

3-6.01
Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de personnes professionnelles du Collège dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. L'usage des locaux, à ces fins, est sans frais sauf si cela entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

3-6.02
Le Collège met à la disposition du Syndicat un local qu'il peut utiliser sans frais pour fins de secrétariat.

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

3-6.03
Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont désignés par entente entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

3-6.04
Le Syndicat peut distribuer tout document aux personnes professionnelles en les déposant à leur bureau ou en les transmettant par voie électronique si possible ou en les faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche. De plus, le Syndicat peut utiliser le service régulier du Collège pour la distribution interne du courrier.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information transmise par le Ministère

4-1.01
Le Ministère transmet à la demande du Syndicat les informations statistiques suivantes dans la mesure où elles sont disponibles et ce dans un délai raisonnable :

– la répartition des personnes professionnelles par Collège, en équivalent temps complet (ETC), par corps d'emplois, par secteur (régulier-adultes), selon l'échelon, le statut d'emploi, le groupe d'âge et le sexe.

Stipulation locale

INFORMATION

4-1.02
Le Collège transmet au Syndicat, en deux exemplaires et par voie électronique, si possible, au plus tard le 30 octobre de chaque année selon les données du 1er septembre précédent, la liste des personnes professionnelles en indiquant pour chacune :

a) les nom et prénom;

b) la date de naissance;

c) l'état civil;

d) le sexe;

e) la citoyenneté;

f) l'adresse;

g) le numéro d'identification;

h) le numéro de téléphone;

i) la date d'entrée en service;

j) le classement : échelon;

k) le traitement;

l) le statut : régulier, prioritaire, permanent, temporaire remplaçant, temporaire chargé de projet, temporaire surnuméraire, à temps complet ou à temps partiel;

m) le corps d'emplois;

n) le service et le secteur d'activités le cas échéant auxquels elle est rattachée;

o) le nombre de jours de vacances accumulés au 31 mai précédent;

p) le nombre de jours de congé de maladie en banque au 1er juillet précédent;

q) le nombre d'heures à son horaire hebdomadaire pour la personne professionnelle à temps partiel.

Le Collège informe par écrit le Syndicat de la démission et du départ à la retraite d'une personne professionnelle, dès qu'il en est saisi.

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

4-1.03
Mensuellement, le Collège informe le Syndicat par écrit de toute modification apportée à la liste prévue à la clause 4-1.02.

4-1.04
Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Collège transmet au Syndicat, pour chaque personne professionnelle, les données relatives aux études complétées et à l'expérience acquise.

4-1.05
Le Collège transmet au Syndicat, au plus tard le 30 octobre de chaque année, la liste du personnel d'encadrement à son emploi ainsi que la liste des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif du Collège.

4-1.06
Le Collège transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document relatif à la présente convention collective et de toute directive ou document d'ordre général à l'intention de l'ensemble ou d'un groupe de personnes professionnelles.

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

4-1.07
Le Collège fournit au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de leur formation ou de leur modification la liste complète des membres de tous les comités et commissions du Collège auxquels participent des personnes professionnelles.

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

4-1.08
Le Collège fait parvenir au Syndicat l'avis de convocation, le projet d'ordre du jour, le procès-verbal des réunions ainsi que tous les documents qui les accompagnent en autant qu'il les reçoit des secrétaires des comités et commissions prévus à la présente convention collective.

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

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

4-1.09
Le Collège transmet au Syndicat :

a) les informations prévues à la clause 5-3.11;

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

4-1.10
Le Syndicat fournit au Collège la liste de ses personnes représentantes.

4-1.11
Le Collège transmet au Syndicat dans les meilleurs délais les procès-verbaux des réunions de son Conseil d'administration.

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

Stipulation locale

4-2.01
Sous réserve des dispositions à l'effet contraire, les parties reconnaissent que toute entente ou discussion sur un sujet prévu au présent article, ou sur une question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective, ou sur une question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer les relations de travail, doit se faire selon la procédure prévue ci-après.

4-2.02
Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, et par la suite au moment de leur remplacement, chaque partie nomme trois (3) personnes représentantes habilitées à la représenter et en informe l'autre par écrit.

4-2.03
Aucune entente ne peut avoir pour effet de modifier la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit et lie la personne professionnelle concernée, le Syndicat et le Collège. Toutefois, la personne professionnelle n'est pas liée par une entente dans le cas d'un congédiement.

4-2.04
a) La personne représentante du Syndicat ou son substitut peut convoquer les personnes représentantes du Collège en envoyant un avis écrit à une personne représentante désignée par le Collège lui indiquant le ou les sujets à discuter.

b) La personne représentante du Collège peut convoquer les personnes représentantes du Syndicat en envoyant un avis écrit à la personne représentante du Syndicat lui indiquant le ou les sujets à discuter.

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

d) Le CRT doit se réunir dans les quinze (15) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

e) Le projet de procès-verbal d'une réunion du CRT est déposé au plus tard cinq (5) jours avant la réunion suivante.

4-2.05
La personne professionnelle dont le cas est discuté lors d'une rencontre prévue au présent article en est préalablement avisée par écrit par le Collège. À sa demande, la personne professionnelle peut être entendue lors de cette rencontre et se faire accompagner par la personne représentante du Syndicat.

4-2.06
Le Collège doit convoquer le Syndicat selon la procédure prévue au présent article avant de prendre une décision sur les sujets suivants :

a) le projet d'un stagiaire, le contenu du travail et la supervision de ses activités et la durée du stage;

b) le non-réengagement d'une personne professionnelle régulière;

c) toute abolition de poste;

d) tout projet d'abolition d'un poste pourvu d'un titulaire selon l'article 5-4.00;

e) la mutation d'une personne professionnelle;

f) les modifications de structures administratives;

g) toute exception à l'exclusivité des services d'une personne professionnelle pendant ses heures régulières de travail;

h) les modifications substantielles aux tâches assignées à une personne professionnelle;

i) une affectation provisoire d'une personne professionnelle à un poste de cadre ou de professionnel;

j) la répartition des jours fériés;

k) un congé sans traitement référé selon l'article 8-12.00;

l) un congé sans traitement pour charge publique référé selon des dispositions nationales;

m) les frais de déplacement;

n) les conditions relatives au stationnement selon l'article 8-18.00;

o) la tâche confiée pour plus de six (6) mois à une personne professionnelle mise en disponibilité;

p) un changement technologique;

q) un projet d'échange inter-collèges;

r) le plan d'effectif prévu à l'article 5-4.00;

s) un congé à traitement différé ou anticipé selon la clause 8-10.06;

t) un programme volontaire de réduction du temps de travail selon la clause 8-11.02;

u) un congé pour activités professionnelles selon les clauses 8-13.01 et 8-13.02.

4-2.07
Les parties doivent s'entendre par écrit dans les sept (7) jours ouvrables de l'avis de convocation ou dans un délai plus long si les parties en conviennent par écrit.

4-2.08
À défaut d'une telle entente, le Collège transmet par écrit au Syndicat et à la personne professionnelle visée s'il y a lieu, sa décision motivée au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 4-2.07. En outre, le Collège n'a pas à informer individuellement chaque personne professionnelle visée par une décision de portée collective.

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

4-2.09
À toutes les clauses où il est expressément fait mention que c'est par entente entre les parties dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, la clause 4-2.08 ne s'applique pas, en cas de désaccord.

4-2.10
Avant de prendre une décision sur l'abolition d'un poste, le Collège fournit par écrit à au Syndicat, au moment de la convocation, le ou les motifs qui entraînerait cette abolition ainsi que la ou les solutions qu'il entend appliquer.

4-2.11
Dans le cas où le Collège propose un plan de recyclage à une personne professionnelle ou dans le cas où une personne professionnelle soumet un projet de recyclage, le Collège doit convoquer le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00 et, dans ce cas, seules les dispositions de l'article relatif au recyclage s'appliquent.

Article 4-3.00 - Activités éducatives et professionnelles

Stipulation locale

4-3.01
Les parties négociantes s'entendent sur le principe de la participation des personnes professionnelles à des activités professionnelles collectives pendant les heures de travail.

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

4-3.02
Lorsque le Collège organise des journées pédagogiques, il invite les personnes professionnelles à y participer à part entière et à soumettre des projets d'ordre professionnel qu'ils aimeraient y voir discutés.

CHAPITRE 5 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 5-1.00 - Permanence

5-1.01
Le Collège évalue la personne professionnelle régulière nouvellement engagée ou nouvellement incluse dans le Syndicat au cours d'une première période de six (6) mois de service continu ou son équivalent pour la personne professionnelle régulière à temps partiel. Si le Collège décide de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle concernée au cours de cette période, il doit lui donner un avis de non-réengagement au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de cette première période et en informer aussitôt le Syndicat.

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

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

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

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

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

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

5-1.02
La personne professionnelle temporaire surnuméraire n'est pas soumise aux dispositions de la clause 5-1.01. De même, la personne professionnelle temporaire remplaçante ou la personne professionnelle temporaire chargée de projet engagée pour une période continue de moins de douze (12) mois n'est pas soumise aux dispositions de la clause 5-1.01.

5-1.03
La personne professionnelle régulière qui remplit toutes les conditions suivantes acquiert la permanence :

a) elle a complété les périodes prévues à la clause 5-1.01;

b) elle a acquis douze (12) mois d'ancienneté;

c) elle a cumulé au total vingt-quatre (24) mois de service actif.

5-1.04
La personne professionnelle ayant complété les périodes prévues à la clause 5-1.01 qui occupe provisoirement un poste autre que le sien conserve son statut et les droits qui y sont rattachés.

Article 5-2.00 - Ancienneté

5-2.01
L'ancienneté est la période pendant laquelle une personne professionnelle a été à l'emploi d'un Collège comme personne professionnelle.

5-2.02
L'ancienneté de la personne professionnelle à l'emploi du Collège, comme personne professionnelle à la signature de la convention collective, est celle acquise à cette date en vertu de la convention collective 2020-2023.

5-2.03
À compter de la signature de la convention collective, le calcul de l'ancienneté de la personne professionnelle se fait de la manière suivante :

a) pour la personne professionnelle à temps complet : le nombre d'années, de mois et de jours à l'emploi du Collège comme personne professionnelle;

b) pour la personne professionnelle à temps partiel : de la même façon que pour la personne professionnelle à temps complet mais au prorata des heures de travail.

5-2.04
L'ancienneté continue de s'accumuler :

a) durant les congés pour activités syndicales prévus à la convention collective;

b) durant une période de mise en disponibilité;

c) durant une suspension de la personne professionnelle;

d) durant un congé de perfectionnement accordé en vertu de la convention collective;

e) durant une assignation provisoire dans une autre catégorie de personnel conformément à l'article 5-8.00;

f) durant les congés prévus aux droits parentaux;

g) durant les congés pour activités professionnelles;

h) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité;

i) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);

j) durant les douze (12) premiers mois d'un congé sans traitement;

k) durant la période de congé prévue à l'article 8-10.00.

5-2.05
L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la personne professionnelle :

a) durant une période de mise à pied;

b) durant un congé à cause de l'exercice d'une charge publique;

c) après l'application des dispositions des clauses 5-2.04 h) et 5-2.04 i);

d) durant une période de deux (2) ans à compter de la fin de l'engagement de la personne professionnelle temporaire, sauf si le Collège lui a signifié par écrit un avis de non-réengagement.

5-2.06
L'ancienneté se perd :

a) lors de la démission de la personne professionnelle;

b) lors d'un non-réengagement;

c) lors du congédiement de la personne professionnelle;

d) sous réserve du paragraphe b) de la présente clause, au terme d'une période de deux (2) ans suivant la dernière période d'engagement de la personne professionnelle temporaire.

5-2.07
Au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de vingt (20) jours ouvrables la liste d'ancienneté des personnes professionnelles couvertes par la convention collective telle qu'établie le 30 juin précédent. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat en même temps qu'elle est affichée. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat ou toute personne professionnelle peut contester par grief l'ancienneté d'une personne professionnelle.

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

5-2.08
Pour une personne professionnelle déclarée couverte par le certificat d'accréditation du Syndicat par une décision de la ou du commissaire du travail ou après entente entre les parties, l'ancienneté est établie conjointement par le Collège et le Syndicat. À défaut d'entente, le Collège décide et le Syndicat peut soumettre un grief.

Article 5-3.00 - Poste, remplacement de plus de six (6) mois et projet spécifique de plus de six (6) mois

5-3.01
Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent le moment où une personne professionnelle régulière a quitté définitivement son poste, le Collège doit prendre la décision de combler ce poste, de le modifier ou de l'abolir.

Dans le cas où le Collège décide de combler le poste vacant ou nouvellement créé, les dispositions de la clause 5-3.02 s'appliquent.

Dans le cas où le Collège décide de pourvoir temporairement le poste vacant par affectation temporaire, il choisit la personne professionnelle la plus compétente qui répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste vacant. Toutefois, lorsque la durée prévue de l'affectation temporaire sur le poste vacant est de plus de six (6) mois, le Collège avise préalablement toutes les personnes professionnelles et il choisit la personne professionnelle la plus compétente qui répond aux exigences

requises par le Collège et en relation directe avec le poste vacant parmi les personnes professionnelles qui ont manifesté leur intérêt. Le délai prévu au premier paragraphe de la présente clause pour décider de combler, de modifier ou d'abolir le poste vacant est suspendu pour la durée de l'affectation temporaire et il recommence à courir au terme de ladite affectation temporaire. Toutefois, la suspension du délai ne peut excéder le dépôt du plan d'effectif de l'année financière en cours, soit au plus tard le 1er juin.

Dans le cas où le Collège décide de combler temporairement le poste vacant par assignation provisoire, le délai prévu au premier alinéa est suspendu pour la durée de l'assignation ou de son renouvellement et il recommence à courir au terme de ladite assignation ou de son renouvellement. La durée d'une telle assignation provisoire est d'un minimum de quatre (4) mois et d'un maximum d'un (1) an. Elle ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour la même employée ou le même employé, pour la même durée et sans affichage, après entente entre cette employée ou cet employé et le Collège. De plus, il ne peut y avoir qu'une seule employée ou un seul employé assigné sur ce poste.

Dans le cas d'un poste nouvellement créé, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent. Cependant, la durée totale de l'assignation et de son renouvellement ne peut excéder un (1) an. De plus, il ne peut y avoir qu'une seule employée ou un seul employé assigné sur un poste nouvellement créé avant qu'il ne soit comblé par une personne professionnelle régulière. Au terme de cette assignation provisoire ou de son renouvellement, le poste est comblé selon la procédure prévue à la clause 5-3.02.

5-3.02 Poste vacant ou nouvellement créé

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

1. **Mutation**

Le Collège n'est pas tenu d'afficher lorsque le poste est comblé selon les dispositions de la clause 5-4.07 ou par mutation. Dans ce dernier cas, les dispositions prévues à l'article 5-15.00 s'appliquent. Lorsque le Collège procède par mutation, celle-ci doit se faire avec l'accord écrit de la personne professionnelle concernée. Malgré ce qui précède, la mutation est obligatoire lorsque la personne professionnelle est mutée d'un poste à temps partiel à un poste à temps complet.

2. **Affichage**

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

L'avis d'affichage doit, entre autres, indiquer les éléments suivants :

- le corps d'emplois;
- le service auquel le poste est rattaché;
- les qualifications exigées par le Collège;
- les traitements minimal et maximal prévus à l'échelle de traitement;

- la date limite pour poser sa candidature.

L'affichage est d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables et d'au plus vingt (20) jours ouvrables.

En même temps que l'avis d'affichage, le Collège transmet au Syndicat, par voie électronique, la liste des personnes professionnelles temporaires qui ne sont plus à l'emploi du Collège et qui bénéficient des priorités 9, 10 ou 11 prévues ci-après.

Le Collège offre le poste en tenant compte des exigences qu'il requiert et selon l'ordre de priorité qui suit à condition que la personne candidate ait posé sa candidature, par écrit, dans les délais prévus à l'affichage, sauf pour les priorités 1, 2, 3, 4, 15 et 16; dans tous les cas, la langue d'enseignement au Collège doit être considérée dans les exigences :

1. d'abord à la personne professionnelle mise en disponibilité par le Collège, conformément au paragraphe a) de la clause 5-6.03;

2. ensuite à la personne professionnelle mise en disponibilité par un autre collège de la même zone telle qu'établie à l'annexe « B », conformément au paragraphe b) de la clause 5-6.03;

3. ensuite à la personne professionnelle mise en disponibilité par un autre collège d'une autre zone telle qu'établie à l'annexe « B », conformément au paragraphe b) de la clause 5-6.03;

4. ensuite à la personne professionnelle régulière mise à pied par le Collège, qui répond aux conditions des clauses 5-5.02 et 5-5.03;

5. ensuite à la personne professionnelle régulière à l'emploi du Collège;

6. ensuite à la personne professionnelle temporaire remplaçante qui compte au moins douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi, qui est à l'emploi du Collège, et ce, pour le poste devenu vacant qu'elle occupe à titre de remplaçante;

7. ensuite à la personne professionnelle temporaire chargée de projet, qui compte au moins douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi qui est à l'emploi du Collège, et ce, pour le poste qui regroupe les tâches que la personne professionnelle accomplit à titre de chargée de projet;

8. ensuite à une personne professionnelle temporaire remplaçante ou chargée de projet qui compte au moins douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui est à l'emploi du Collège;

9. ensuite à une personne professionnelle temporaire qui compte au moins douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi, qui n'est plus à

l'emploi du Collège depuis moins de deux (2) ans suivant la fin de son engagement et qui n'a pas reçu d'avis de non-réengagement;

10. ensuite à une personne professionnelle temporaire, qui compte au moins douze (12) mois de service actif, qui est à l'emploi du Collège, ou qui n'est plus à l'emploi du Collège depuis moins de deux (2) ans suivant la fin de son engagement et qui n'a pas reçu d'avis de non-réengagement;

11. ensuite à une personne professionnelle temporaire qui compte au moins six (6) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi, qui est à l'emploi du Collège, ou qui n'est plus à l'emploi du Collège depuis moins de deux (2) ans suivant la fin de son engagement, qui n'a pas reçu d'avis de non-réengagement, et qui a fait l'objet d'une évaluation positive;

12. ensuite à l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel assigné provisoirement;

13. ensuite à l'enseignante ou l'enseignant ou à l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité par le Collège;

14. ensuite à une personne candidate à l'emploi du Collège;

15. ensuite à la personne professionnelle mise à pied par un autre collège de la même zone, telle qu'établie à l'annexe « B », qui répond aux conditions des clauses 5-5.02 et 5-5.03 ou à une personne professionnelle visée à la clause 8-7.02;

16. ensuite à une personne professionnelle mise à pied par un autre collège d'une autre zone, telle qu'établie à l'annexe « B », qui répond aux conditions des clauses 5-5.02 et 5-5.03.

Une fois cet ordre de priorité épuisé, le Collège peut considérer la candidature de toute autre personne.

5-3.03
Lorsqu'il y a plus d'une personne candidate à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées au point 2 de la clause 5-3.02, le Collège choisit la personne candidate la plus compétente si elle possède les exigences requises.

S'il y a compétence égale à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause 5-3.02, l'ancienneté est le facteur déterminant.

5-3.04
La personne professionnelle du Collège à qui le poste est attribué conserve les mêmes droits quant à l'avancement d'échelon, mais reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste à compter de la date de son entrée en fonction.

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

5-3.05
Une enseignante ou un enseignant ou une employée ou un employé de soutien replacé dans un poste de personne professionnelle dans son Collège dans le cadre de la priorité 13 de la clause 5-3.02 transporte ses banques de congé de maladie et est permanent dès qu'elle ou qu'il obtient le poste.

5-3.06 Remplacement de plus de six (6) mois et projet spécifique de plus de six (6) mois
Sous réserve de l'application de la clause 5-6.02 lorsque le Collège décide d'effectuer un remplacement pour une période de plus de six (6) mois ou de réaliser un projet spécifique de plus de six (6) mois, il peut procéder par affectation temporaire d'une personne professionnelle, par assignation provisoire ou par affichage.

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

1) **Affectation temporaire ou assignation provisoire**
Lorsqu'il décide d'affecter temporairement ou d'assigner de façon provisoire, le Collège il procède selon les étapes suivantes :

a) toutes les personnes professionnelles sont avisées et peuvent manifester leur intérêt;

b) s'il y a plus d'une personne professionnelle qui a manifesté son intérêt selon le paragraphe précédent, le Collège choisit la personne professionnelle la plus compétente qui répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le projet spécifique ou le remplacement;

c) à défaut de pouvoir affecter une personne professionnelle, le Collège peut procéder par assignation provisoire.

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

L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et se fait conformément aux dispositions de la clause 5-3.02. Le Collège transmet une copie de cet affichage par voie électronique au Syndicat, sans l'adresser au Bureau de placement, de même que la liste des personnes professionnelles temporaires qui ne sont plus à l'emploi du Collège et qui bénéficient des priorités 3 et 4 prévues ci-après.

Le Collège offre le projet spécifique ou le remplacement à la personne professionnelle qui a posé sa candidature, par écrit, dans les délais prévus à l'affichage, en respectant l'ordre de priorité suivant, à la condition qu'elle réponde aux qualifications que le Collège requiert pour ce projet ou ce remplacement; dans tous les cas, la langue d'enseignement au Collège doit être considérée dans les exigences :

1. d'abord à la personne professionnelle régulière à l'emploi du Collège;

2. ensuite à la personne professionnelle temporaire qui compte au moins douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi et qui est à l'emploi du Collège;

3. ensuite à la personne professionnelle temporaire qui compte au moins douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi, qui n'est plus à l'emploi du Collège depuis moins de deux (2) ans suivant la fin de son engagement et qui n'a pas reçu d'avis de non-réengagement;

4. ensuite à la personne professionnelle temporaire qui compte au moins douze (12) mois de service actif, qui n'est plus à l'emploi du Collège depuis moins de deux (2) ans suivant la fin de son engagement et qui n'a pas reçu d'avis de non-réengagement;

5. ensuite à une personne professionnelle temporaire qui compte au moins six (6) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi, qui est à l'emploi du Collège, ou qui n'est plus à l'emploi du Collège depuis moins de deux (2) ans suivant la fin de son engagement, qui n'a pas reçu d'avis de non-réengagement, et qui a fait l'objet d'une évaluation positive (une absence d'évaluation équivaut à une évaluation positive);

6. ensuite à l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel assigné provisoirement.

5-3.07
Lorsqu'il y a plus d'une personne candidate à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées au point 2 de la clause 5-3.06, le Collège choisit la personne candidate la plus compétente si elle possède les exigences requises par le Collège.

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

5-3.08
Une personne professionnelle affectée temporairement reçoit le traitement rattaché à cette affectation s'il est supérieur à celui qu'elle reçoit.

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

Stipulation locale

5-3.09
Dans tous les cas de :
- poste vacant ou nouvellement créé;
- remplacement de plus de six (6) mois;
- projet spécifique de plus de six (6) mois;

à combler par une personne professionnelle, le Collège forme un comité bipartite de sélection sur lequel le Syndicat est invité par écrit à nommer deux (2) personnes professionnelles. Ce comité a pour fonctions :

a) d'étudier les candidatures au poste à combler;

b) de procéder aux entrevues nécessaires à l'intérieur de l'une ou l'autre des priorités mentionnées à la clause des dispositions nationales;

c) de remettre au Collège ses recommandations dans le délai fixé au moment de combler le poste.

Le Comité de sélection reçoit du Collège les qualifications exigées, la description du poste à combler et les candidatures ainsi que les documents y afférent.

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

5-3.10
Le Collège affiche dans les meilleurs délais le nom de la personne choisie.

5-3.11
À l'engagement de la personne professionnelle par le Collège celui-ci doit préciser par écrit les points suivants :

a) son statut : régulier, permanent, prioritaire, à temps partiel, à temps complet, temporaire remplaçant ou temporaire surnuméraire ou temporaire chargé de projet;

b) le corps d'emplois auquel elle appartient;

c) son traitement, son échelon à la date d'entrée en fonction;

d) le service et le secteur d'activités le cas échéant auxquels le poste est rattaché;

e) la date effective d'entrée en fonction;

f) le Campus auquel elle est affectée s'il y a lieu.

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

5-3.12
À l'engagement, le Collège fournit à la personne professionnelle l'adresse électronique lui donnant accès à la présente convention. De même, la personne professionnelle doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience.

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

5-3.13
a) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'une personne professionnelle temporaire surnuméraire, il doit lui donner un préavis au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.

b) L'emploi d'une personne professionnelle temporaire remplaçante prend fin automatiquement avec le retour de la personne professionnelle remplacée ou après un préavis de dix jours (10) ouvrables.

Dans le cas d'un remplacement de trois (3) mois et plus, le Collège donne un préavis de dix (10) jours ouvrables avant la fin de son engagement.

c) Si le Collège décide de mettre fin à l'emploi d'une personne professionnelle temporaire chargée de projet, il doit lui donner un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.

Dans le cas d'un engagement de trois (3) mois et plus, le Collège donne un préavis de dix (10) jours ouvrables avant la fin de l'engagement.

5-3.14
La personne professionnelle peut mettre fin à son emploi en tout temps, moyennant un avis écrit remis au Collège, au moins vingt (20) jours ouvrables avant son départ.

5-3.15
La personne professionnelle est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans les cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association et est une condition du maintien du lien d'emploi.

5-3.16
Quand le Collège décide de combler par une personne professionnelle régulière un poste de personne professionnelle déclaré vacant ou tout nouveau poste de personne

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

Sous réserve de l'application de la clause 5-6.02, lorsque le Collège décide d'effectuer un remplacement pour une période de plus de six (6) mois, il porte le fait à la connaissance des personnes professionnelles du Collège par affichage interne. L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. De plus, le Collège n'a pas à transmettre copie de cet affichage au Bureau de placement. Dans le cas de projet spécifique d'une durée prévisible de plus de six (6) mois, le Collège procède à l'affichage de la même façon tout en spécifiant la nature de la charge de projet.

Toutefois le Collège n'est pas tenu d'afficher lorsque le poste est comblé par mutation.

L'avis d'affichage doit, entre autres, indiquer les éléments suivants :
- le corps d'emplois;
- le service auquel le poste est rattaché;
- les qualifications exigées par le Collège;
- les traitements minimal et maximal prévus à l'échelle de traitement;
- la date limite pour présenter sa candidature.

L'affichage est d'une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables et d'au plus vingt (20) jours ouvrables.

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

5-4.01
Le Collège ne peut abolir un poste pourvu d'un titulaire que dans le cadre du présent article.

5-4.02
Au plus tard le 1er juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat, aux fins de consultation au CRT, le plan d'effectif du personnel professionnel pour la période du 1er juillet de l'année en cours au 30 juin de l'année suivante.

Si le plan prévoit l'abolition de poste, le Collège transmet au Syndicat, au moment de la convocation du CRT, les solutions qu'il entend appliquer conformément à la clause 4-2.10. Les parties tentent d'en arriver à une entente afin d'éviter une telle abolition, ou à défaut, une mise à pied ou une mise en disponibilité, en évaluant si nécessaire le soutien requis à la personne professionnelle visée.

5-4.03
Le plan d'effectif comprend les éléments suivants :

a) l'état de l'effectif du personnel professionnel au 15 mai;

b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par corps d'emplois et par service;

c) la liste des projets spécifiques par corps d'emplois et par service;

d) le ou les postes que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun : le corps d'emplois, le service, les nom et prénom de la personne titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que le motif de l'abolition;

e) le ou les projets spécifiques que le Collège a l'intention de ne pas reconduire en précisant pour chacun : le corps d'emplois, le service, les nom et prénom de la personne titulaire, la date prévue de la fin d'emploi.

5-4.04
Les motifs utilisés par le Collège aux fins d'abolition de poste sont les suivants :

a) Soit une diminution significative de la clientèle constatée sur une période maximale de deux (2) ans. La clientèle est constituée de la somme de la clientèle de l'enseignement régulier et de celle de la formation continue.

Le calcul de la clientèle de l'enseignement régulier est effectué le 20 septembre de chaque année et est constitué du nombre d'étudiantes et d'étudiants en équivalent temps complet inscrits à tout programme d'études crédité de niveau collégial.

Aux fins du calcul de la clientèle de la formation continue, sont considérées toutes les activités de formation dispensées entre le 20 septembre d'une année donnée et le 21 septembre de l'année précédente, lesquelles activités comprennent celles des programmes de formation créditée de niveau collégial et celles non créditées. Chaque six cents (600) heures de formation compte pour un (1) équivalent temps complet.

b) Soit une modification des services à rendre.

5-4.05
Aux fins de l'application de la clause 5-4.04 a), le Collège transmet au Syndicat une copie des prévisions budgétaires ainsi que les données et les documents officiels servant à établir la clientèle et transmise au Ministère.

5-4.06
La décision du Collège d'abolir le poste visé à la clause 5-4.03 d) est transmise au Syndicat ainsi qu'à la personne professionnelle concernée, au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition.

Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prend effet à la date de la fin du processus de déplacement et doit être précédé d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avec copie au Syndicat.

5-4.07 Processus de déplacement

1. <u>Dispositions générales</u>

a) Le processus de déplacement prévu à la présente clause pour la personne professionnelle à temps complet s'applique mutatis mutandis à la personne professionnelle à temps partiel;

b) la personne professionnelle à temps partiel ne peut pas déplacer une personne professionnelle à temps complet. Cependant, elle est tenue de déplacer une personne professionnelle à temps partiel;

c) la personne professionnelle à temps partiel est tenue d'accepter un poste vacant ou nouvellement créé si elle répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste;

d) la personne professionnelle permanente qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé ou qui déplace une personne professionnelle reçoit le traitement du corps d'emplois rattaché à ce poste, s'il est supérieur à celui de son ancien poste. Dans le cas contraire, elle reçoit le traitement de son ancien poste;

e) dans le cas où le poste occupé en vertu du paragraphe précédent par la personne professionnelle permanente à temps partiel comporte un nombre régulier d'heures de travail moindre que celui qu'elle occupait, elle reçoit le traitement correspondant aux heures régulières de travail de son ancien poste et se voit affectée à toute tâche professionnelle compatible avec sa compétence pour la différence d'heures;

f) la personne professionnelle à temps complet n'est pas tenue d'occuper un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé et ne peut pas déplacer une personne professionnelle à temps partiel. Cependant, si elle accepte d'occuper un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé, elle obtient le statut de personne professionnelle à temps partiel et se voit appliquer les dispositions relatives à ce statut;

g) la personne professionnelle non permanente à temps complet ou à temps partiel qui obtient un poste ou déplace une personne professionnelle en vertu du présent article reçoit le traitement du poste qu'elle obtient.

2. <u>La personne professionnelle permanente dont le poste est aboli ou qui est déplacée</u>

1. La personne professionnelle permanente dont le poste est aboli, ou qui est déplacée en vertu de la présente clause, est tenue d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé si elle répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste.

2. À défaut de pouvoir occuper un poste vacant ou nouvellement créé, la personne professionnelle concernée est tenue de déplacer la personne professionnelle régulière non permanente de son corps d'emplois ayant le moins d'ancienneté si elle répond aux exigences du poste.

3. À défaut de pouvoir déplacer en vertu du paragraphe précédent, la personne professionnelle concernée est tenue de déplacer la personne professionnelle permanente de son corps d'emplois ayant le moins d'ancienneté si elle répond aux exigences du poste.

4. À défaut de pouvoir déplacer en vertu du paragraphe précédent, la personne professionnelle concernée, ou la personne professionnelle déplacée en vertu du paragraphe précédent est tenue de déplacer la personne professionnelle régulière non permanente ayant le moins d'ancienneté d'un autre corps d'emplois si elle répond aux exigences du poste.

5. À défaut de pouvoir déplacer en vertu du paragraphe précédent la personne professionnelle est mise en disponibilité.

3. <u>La personne professionnelle régulière non permanente dont le poste est aboli ou qui est déplacée</u>

La personne professionnelle régulière non permanente dont le poste est aboli ou qui est déplacée est tenue d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé si elle répond aux exigences requises par le Collège et en relation directe avec le poste. À défaut d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé, la personne professionnelle est tenue de déplacer la personne professionnelle régulière non permanente ayant le moins d'ancienneté parmi celles occupant un des postes pour lesquels elle répond aux exigences du poste et si elle-même a plus d'ancienneté que celle qu'elle déplace.

La personne professionnelle déplacée en vertu du paragraphe précédent est tenue de déplacer une personne professionnelle régulière non permanente selon les dispositions du paragraphe précédent. À défaut de pouvoir déplacer en vertu de ce qui précède, la personne professionnelle concernée est mise à pied.

5-4.08

La personne professionnelle visée à la clause 5-4.06 bénéficie d'un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'offre du Collège pour informer le Collège de sa décision d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé ou de déplacer en vertu de la clause 5-4.07.

Aux fins d'application du processus de déplacement, les secteurs d'activités, à l'intérieur des corps d'emplois suivants, constituent des corps d'emplois distincts : analyste (informatique ou organisation et méthodes), animatrice ou animateur d'activités étudiantes (activités socioculturelles ou activités sportives), attachée ou attaché d'administration (gestion de personnel ou administration), conseillère ou conseiller à la vie étudiante (vie socioculturelle ou sports et plein air ou vie économique ou communautaire), conseillère ou conseiller pédagogique (enseignement régulier ou formation continue ou technologies de l'information et des communications), spécialiste en sciences de l'information (bibliothèque ou archives ou audiovisuel).

La personne professionnelle qui refuse, dans le délai prescrit, d'occuper un poste vacant ou nouvellement créé ou de déplacer en vertu des clauses 5-4.06 et 5-4.07 est considérée comme démissionnaire.

5-4.09
Le Collège s'engage à :

a) transmettre au Bureau de placement les avis de poste vacant sous réserve de l'application de l'article 5-3.00;

b) étudier les candidatures transmises par le Bureau de placement et appliquer les dispositions des articles 5-3.00, 5-5.00 ou 5-6.00 selon le cas;

c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne professionnelle mise à pied ou mise en disponibilité par le Collège et indiquer s'il y a acceptation ou refus;

d) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne candidate dont la candidature a été transmise par ce Bureau;

e) transmettre les informations demandées par le Bureau de placement.

5-4.10
Si, dans les sept (7) jours ouvrables de la transmission d'un avis de poste vacant prévu à l'alinéa a) de la clause 5-4.09 le Bureau de placement n'a pu référer de personne candidate, le Collège procède selon les dispositions de l'article 5-3.00.

5-4.11
Le Collège peut offrir une préretraite à une personne professionnelle qui y est admissible à la condition que cette préretraite évite ou annule une mise en disponibilité. Ceci peut impliquer la mutation d'une personne professionnelle ou de plusieurs personnes professionnelles.

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

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

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

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

Article 5-5.00 - Priorité d'emploi de la personne professionnelle régulière non permanente mise à pied

5-5.01
Le présent article ne s'applique qu'à la personne professionnelle mise à pied qui remplit les exigences prévues à la clause 5-5.02 et qui n'a pas acquis la permanence selon les exigences prévues à la clause 5-1.03.

5-5.02
a) Le droit à la priorité d'emploi est acquis par la personne professionnelle régulière qui a complété douze (12) mois de service actif sans interruption du lien d'emploi.

b) De même, la personne professionnelle qui bénéficiait de la permanence et qui a perdu ce droit selon l'alinéa b) de la clause 5-6.06 bénéficie des dispositions du présent article pour une durée de deux (2) ans à compter de cette perte de permanence si elle refuse la prime de séparation.

5-5.03
La personne professionnelle mise à pied conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans un collège selon les dispositions de la clause 5-3.02 et elle en bénéficie :

a) pourvu qu'elle satisfasse aux conditions d'engagement du Collège;

b) dans le cas d'un poste vacant dans le Collège l'ayant mise à pied, pourvu qu'elle réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;

c) dans le cas d'un poste vacant dans un collège de la même zone, telle qu'établie à l'annexe « B », que celle du Collège l'ayant mise à pied, pourvu qu'elle se déclare, par écrit, disponible à ce collège dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où elle est avisée par le Bureau de placement que son nom a été transmis à ce collège et pourvu qu'elle réponde affirmativement à une offre d'emploi qui lui est faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, la personne professionnelle est libre de se déclarer disponible lorsque la langue d'enseignement de ce collège n'est pas la même que celle du Collège l'ayant mise à pied;

d) dans le cas d'un poste vacant dans un collège d'une autre zone, telle qu'établie à l'annexe « B », que celle du Collège l'ayant mise à pied, si elle s'est déclarée disponible dans le même délai que celui prévu à l'alinéa c) qui précède et si une offre d'emploi lui est faite, pourvu qu'elle réponde affirmativement à cette offre d'emploi dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

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

5-5.04
La personne professionnelle replacée selon les dispositions du présent article transfère chez son nouveau Collège son statut de personne professionnelle régulière, sa priorité d'emploi, l'ancienneté accumulée, ses années de service pour les vacances, ainsi que sa banque de congé de maladie non monnayables.

De plus, la personne professionnelle permanente qui, en vertu des dispositions de la clause 5-6.09, a refusé la prime de séparation pour devenir prioritaire et qui est replacée en vertu des dispositions du présent article, transfère chez son nouveau Collège le nombre de jours de vacances auxquels elle a droit s'il est supérieur à celui prévu à la clause 8-4.01.

5-5.05
Dès que la personne professionnelle est replacée en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et elle ne pourra exercer son droit à la priorité d'emploi que dans le cas d'une nouvelle mise à pied. De même, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement si la personne professionnelle renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut la rejoindre, à deux reprises par courrier recommandé, à sa dernière adresse.

Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi

5-6.01
Le présent article s'applique à la personne professionnelle mise en disponibilité qui a acquis la permanence selon la clause 5-1.03.

5-6.02
La personne professionnelle mise en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et tous ses droits jusqu'à ce qu'elle soit replacée ou qu'elle perde sa permanence selon les dispositions du présent article ou qu'elle démissionne du Collège; en attendant, le Collège peut lui indiquer par écrit toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence en lui indiquant la date du début et la date prévisible de la fin de cette affectation.

De plus, le Collège peut demander à la personne professionnelle mise en disponibilité d'accomplir toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence chez

un autre employeur. Dans ce cas, la personne professionnelle peut refuser ce prêt de service.

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

a) il est fait pour au moins une session régulière d'enseignement (automne, hiver) et dans un seul Collège à la fois;

b) l'affectation de la personne professionnelle doit lui être signifiée au plus tard une (1) semaine complète avant le début de la session d'enseignement concernée;

c) telle affectation n'invalide pas le droit ou l'obligation de la personne professionnelle d'obtenir ou d'accepter un poste régulier qui lui est offert en cours d'affectation;

d) telle affectation implique que la personne professionnelle emporte sa pleine disponibilité à cet autre Collège même si telle affectation est à temps partiel.

5-6.03

a) Lorsqu'un poste de personne professionnelle est déclaré vacant par le Collège, la personne professionnelle du Collège qui est mise en disponibilité est automatiquement inscrite comme personne candidate à ce poste. La procédure de nomination est régulièrement suivie et cette personne professionnelle obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.02 et 5-3.03.

b) Dans le cas où un poste de personne professionnelle est déclaré vacant dans un autre Collège et que la candidature de la personne professionnelle a été soumise par le Bureau de placement, cette personne professionnelle obtient le poste selon les priorités prévues aux clauses 5-3.02 et 5-3.03.

5-6.04

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

Malgré ce qui précède, pour les corps d'emplois d'analyste (informatique ou organisation et méthodes), d'animatrice ou d'animateur d'activités étudiantes (activités socioculturelles ou activités sportives), d'attachée ou d'attaché d'administration (gestion de personnel ou administration), de conseillère ou de conseiller à la vie étudiante (vie socioculturelle ou sports et plein air ou vie économique ou communautaire), de conseillère ou de conseiller pédagogique (enseignement régulier ou formation continue ou technologies de l'information et des communications), de spécialiste en sciences de l'information (bibliothèque ou archives ou audiovisuel), la personne professionnelle est réputée posséder les exigences requises lorsque son secteur d'activités est le même que celui du poste déclaré vacant.

5-6.05
La personne professionnelle mise en disponibilité à qui une offre d'emploi est faite par son Collège ou par un Collège de la même zone que celle du Collège l'ayant mise en disponibilité, bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

Dans le cas d'un Collège d'une autre zone, le délai est de quinze (15) jours ouvrables.
Les délais prévus à la présente clause sont comptés à partir de la date de la réception de l'offre d'emploi ou, le cas échéant, de la date de l'avis de livraison de cette offre d'emploi.

5-6.06
À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne professionnelle :

a) doit accepter dans son Collège toute tâche de nature professionnelle compatible avec sa compétence, et ce, conformément à la clause 5-6.02; dans le cas de la personne professionnelle à temps partiel, cette obligation s'applique au nombre d'heures prévues à son ancien poste;

b) doit accepter tout poste de personne professionnelle qui lui est offert par son Collège, ou tout poste de personne professionnelle à temps complet offert par un Collège de sa zone à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sous réserve des dispositions de la clause 5-6.09;

c) peut refuser tout poste à temps complet qui lui est offert par un Collège d'une autre zone. Si elle accepte un tel poste, elle a droit à une prime de déplacement équivalant à deux (2) mois de son traitement ainsi qu'aux frais de déménagement prévus à la clause 5-7.04.

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

d) La personne professionnelle à temps partiel mise en disponibilité est tenue d'accepter un poste à temps complet ou un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures égal ou supérieur qui lui est offert en vertu du présent article;

e) La personne professionnelle à temps complet mise en disponibilité n'est pas tenue d'accepter un poste à temps partiel. Si elle accepte le poste, elle obtient le statut de temps partiel et se voit appliquer les dispositions relatives à ce statut.

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

5-6.07
À la demande de la personne professionnelle ayant acquis la permanence, le Collège peut, en tenant compte des exigences du service, abolir le poste à temps complet de cette personne professionnelle et ouvrir un poste à temps partiel, lequel poste est octroyé à cette personne professionnelle qui est alors régie par les dispositions de la convention collective s'appliquant aux personnes professionnelles à temps partiel.

Advenant une abolition de poste, cette personne professionnelle bénéficie des dispositions prévues au présent article. Toutefois, elle continue de recevoir le traitement régulier qu'elle recevait au moment de sa mise en disponibilité.

5-6.08
Lorsqu'une personne professionnelle est replacée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur les droits suivants :

a) sa permanence;

b) son ancienneté;

c) ses années de service (et les avantages qui s'y rattachent);

d) sa banque de congé de maladie non monnayables;

e) la date à laquelle elle aura droit à un avancement d'échelon;

f) son échelon, si elle demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;

g) le nombre de jours de vacances auquel elle a droit, s'il est supérieur à celui prévu à la clause 8-4.01;

h) son régime de congé à traitement différé ou anticipé sous réserve de la clause 8-10.14.

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

5-6.09
Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, la personne professionnelle peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de son traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement.

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

Toutefois, lorsque la personne professionnelle perd sa permanence à cause d'un refus de poste, elle peut refuser une telle prime. Dans ce cas, elle bénéficie à compter de ce refus des dispositions relatives à la priorité d'emploi et elle n'est pas considérée comme ayant remis sa démission, mais elle cesse de recevoir son traitement et elle est mise à pied.

5-6.10
Lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité considère que les droits qui lui sont reconnus aux clauses 5-4.09 b), 5-6.03 et 5-6.04 de la convention collective n'ont pas été respectés, elle peut soumettre un grief à l'arbitre en chef prévu à la clause 9-2.08 de la convention collective. Ce grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui y donne naissance et doit être étudié par une ou un arbitre choisi par les parties négociantes ou, à défaut d'entente, nommé par la ou le ministre du Travail.

La décision de l'arbitre lie le ou les Collèges concernés, la personne professionnelle et le ou les Syndicats concernés.

5-6.11
Lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection, elle a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les normes en vigueur chez l'employeur qui la convoque.

Article 5-7.00 - Bureau de placement

5-7.01
Lorsque la personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence est mise à pied ou mise en disponibilité, selon le cas, elle est référée au Bureau de placement.

5-7.02
Le Bureau de placement est un organisme patronal.

5-7.03
Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

a) établir et mettre à jour les listes des personnes professionnelles mises à pied et des personnes professionnelles mises en disponibilité, les listes des personnes professionnelles qui ont fait une demande d'échange inter-collèges conformément à la clause 5-12.06 et les listes de postes vacants;

b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, Unités d'accréditation, syndicats, parties syndicales négociantes) les informations prévues au paragraphe a);

c) effectuer les opérations requises au replacement des personnes professionnelles du réseau collégial;

d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés.

5-7.04
La personne professionnelle bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la permanence qui doit déménager à la suite de l'application des règles apparaissant aux articles 5-5.00 et 5-6.00 bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe « A » dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ne s'appliquent pas.

5-7.05 Comité paritaire du Bureau de placement

a) Les parties négociantes mettent sur pied un Comité paritaire qui a pour mandat :

1) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;

2) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat en ce qui concerne le personnel des collèges.

b) Le Comité paritaire est formé de personnes représentantes des parties négociantes lesquelles sont définies par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

c) Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties négociantes s'entendent pour désigner une présidente ou un président du Comité paritaire.

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

d) Le Comité paritaire se réunit sur demande de la présidente ou du président ou de l'une des parties intéressées.

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

f) Les traitements des personnes représentantes au Comité paritaire sont payés par leurs employeurs respectifs. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

Article 5-8.00 - Assignation provisoire d'une personne professionnelle à une autre catégorie de personnel

5-8.01
L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une personne professionnelle qui a acquis la permanence peut être faite à la condition que la personne professionnelle accepte l'offre du Collège.

5-8.02
Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne professionnelle et le Collège.

5-8.03
Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle est assignée s'appliquent à la personne professionnelle visée.

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

5-8.04
Une personne professionnelle peut être assignée provisoirement à temps complet et à une seule catégorie de personnel à la fois. Lorsqu'elle est assignée à la catégorie de personnel enseignant, elle a, pour la durée de l'assignation, une charge équivalente à celle d'une enseignante ou un enseignant à temps complet.

5-8.05
Au terme de son assignation provisoire, la personne professionnelle, si elle n'est pas une personne professionnelle mise en disponibilité, reprend son poste avec tous ses droits et privilèges, comme si elle n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

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

5-8.06
Le fait d'être en assignation provisoire ne peut avoir pour effet d'annuler ou d'empêcher une mise en disponibilité.

5-8.07
Pendant qu'elle est en assignation provisoire, la personne professionnelle demeure soumise aux dispositions relatives au replacement prévues à l'article 5-6.00. Si, en vertu

des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, elle doit accepter un poste, elle n'est pas tenue de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

Article 5-9.00 - Recyclage

5-9.01
Le recyclage prévu au présent article s'applique exclusivement à la personne professionnelle permanente. Il peut survenir soit lors de la mutation d'une personne professionnelle soit lors du replacement dans son Collège d'une personne professionnelle mise en disponibilité.

5-9.02
a) Le Collège ou la personne professionnelle peut proposer un projet de recyclage.

b) La réalisation du projet de recyclage nécessite l'accord du Collège et de la personne professionnelle visée. Les conditions du recyclage sont convenues entre le Collège et la personne professionnelle.

5-9.03
Le Collège avise le Bureau de placement lorsqu'une personne professionnelle mise en disponibilité obtient un poste et bénéficie d'un recyclage.

5-9.04
La personne professionnelle doit réussir son recyclage dans les délais convenus à défaut de quoi elle est automatiquement remise en disponibilité. Le Collège peut vérifier la réussite de la personne professionnelle en recyclage.

Article 5-10.00 - Changements administratifs

5-10.01
En cas de fermeture d'un Collège créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29), les parties négociantes se rencontrent afin de convenir d'un protocole relatif aux personnes professionnelles visées par cette fermeture. À défaut d'entente, les personnes professionnelles visées sont mises à pied ou mises en disponibilité et, dans ce dernier cas les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent.

Article 5-11.00 - Changement technologique

5-11.01
Un changement technologique consiste en la mise en service par le Collège d'installations ou d'outillages dont la nature ou l'espèce diffère de ceux utilisés antérieurement.

5-11.02
Avant de procéder à un changement technologique susceptible d'affecter les conditions de travail d'une ou de plusieurs personnes professionnelles, le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

Article 5-12.00 - Échange inter-collèges

5-12.01
Deux (2) personnes professionnelles d'un même corps d'emplois de deux (2) Collèges différents peuvent changer réciproquement de Collège, selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

a) il s'agit de deux (2) personnes professionnelles régulières ayant acquis la permanence;

b) chacune des personnes professionnelles visées en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1er avril précédant l'année de l'échange;

c) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année et d'une durée maximale de deux (2) années;

d) chacun des Collèges visés donne sa réponse par écrit avant le 1er mai, après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

5-12.02
Ces personnes professionnelles sont couvertes par les dispositions suivantes lors de l'échange :

a) le lien d'emploi de la personne professionnelle est maintenu avec son Collège d'origine;

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

5-12.03
À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge de la personne professionnelle.

5-12.04
Après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail, un Collège peut mettre fin à un tel échange à la fin d'une année par un avis d'au moins deux (2) mois à cet effet.

5-12.05
Après la durée maximale prévue à l'alinéa c) de la clause 5-12.01, si les deux (2) personnes professionnelles sont d'accord et si les deux (2) Collèges visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat concerné dans chacun des Collèges et ce, sans ouverture de poste.

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

5-12.06
Si elle souhaite profiter des services du Bureau de placement, toute personne professionnelle bénéficiant de la permanence qui désire se prévaloir d'un échange avec une autre personne professionnelle bénéficiant de la permanence à l'emploi d'un autre collège peut en faire la demande par écrit à son Collège, une (1) fois par année, soit au cours du mois d'octobre. Les personnes professionnelles visées par cet échange doivent détenir le même corps d'emplois.

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

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

Article 5-13.00 - Contrat à forfait

Stipulation locale

5-13.01
Tout contrat entre le Collège et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de personnes professionnelles à temps complet au Collège.

5-13.02
Le Collège transmet au Syndicat une copie de tout contrat à forfait de trois (3) mois et plus, dès qu'il est accordé, et une copie de son renouvellement. Il transmet également une copie de tout contrat à forfait de moins de trois (3) mois dont la durée cumulative consécutive excède une période de trois (3) mois. Les contrats octroyés pour la construction des édifices, leur entretien ou leur rénovation sont toutefois exclus de cette procédure.

Article 5-14.00 - Mesures disciplinaires

Stipulation locale

5-14.01
Au sens du présent article, les avertissements ne constituent pas une mesure disciplinaire mais sont versés au dossier ainsi que les contestations prévues à 5-14.04.

5-14.02
Les seules mesures disciplinaires possibles sont la suspension et le congédiement.

5-14.03
Tout avertissement, toute suspension ou tout congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne professionnelle concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant l'avertissement ou la mesure disciplinaire. Simultanément, le Collège informe par écrit la personne représentante du Syndicat de l'avertissement ou de la mesure disciplinaire.

Toutefois, si durant les deux (2) jours ouvrables suivant l'avis adressé à la personne professionnelle, cette dernière ne s'oppose pas par écrit à ce que les motifs entraînant une mesure disciplinaire soient divulgués à la personne représentante du Syndicat, le Collège fait parvenir à la personne représentante du Syndicat une copie conforme de l'avis adressé à la personne professionnelle.

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

5-14.04
La personne professionnelle peut contester par écrit un avertissement dans les trente (30) jours ouvrables de sa réception.

5-14.05
Tout avertissement écrit et toute référence à une mesure disciplinaire portés au dossier de la personne professionnelle sont retirés de ce dossier s'il n'y a pas eu d'autre avertissement écrit ou d'autre mesure disciplinaire porté à son dossier dans les douze (12) mois qui suivent.

Toutefois, dans le cas d'une offense en lien avec une violence à caractère sexuel, la sanction est maintenue au dossier.

Malgré ce qui précède, afin que le collège puisse évaluer que la personne professionnelle s'est amendée, toute absence continue, à l'exclusion des périodes de vacances de la personne professionnelle, est exclue du délai et prolonge d'autant de temps cette période.

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

5-14.06
Sur demande à la personne représentante autorisée du Collège, une personne professionnelle, accompagnée ou non de la personne représentante du Syndicat, peut toujours consulter son dossier. Ce dossier comprend au moins les avertissements écrits, les contestations de ces avertissements écrits, les avis de mesure disciplinaire ainsi que toute évaluation du Collège des activités professionnelles de la personne professionnelle faite selon les dispositions de la présente convention.

5-14.07
Dans le cas où les faits reprochés à une personne professionnelle nécessitent une intervention immédiate, le Collège peut suspendre temporairement la personne professionnelle de ses fonctions.

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

5-14.08
Sauf dans les cas mentionnés à la clause 5-14.07, une personne professionnelle ne peut être suspendue ou congédiée sans avoir été avertie par écrit au moins deux (2) fois durant la période prévue à la clause 5-14.05 d'une faute de nature analogue dont la gravité est susceptible d'entraîner de telles mesures disciplinaires. Le délai entre ces deux (2) avertissements écrits doit être suffisant pour permettre à la personne professionnelle de s'amender.

5-14.09
Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne professionnelle.

5-14.10
Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer une personne professionnelle en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne professionnelle doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre elle et le droit qu'elle a d'être accompagnée de la personne représentante du Syndicat. Copie de tel préavis est simultanément transmise à la personne représentante du Syndicat.

5-14.11
Aucun aveu signé par une personne professionnelle ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :

a) d'un aveu signé devant la personne représentante du Syndicat;

b) d'un aveu signé en l'absence de la personne représentante du Syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne professionnelle dans les cinq (5) jours qui suivent la signature.

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

5-14.12
Tout grief relatif à une suspension ou à un congédiement, porté à l'arbitrage, est traité de façon prioritaire lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

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

5-14.13
a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par grief, le Collège ne peut remettre à la personne professionnelle les bénéfices auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

b) Dans le cas des assurances collectives, contributaires et du régime de retraite, la personne professionnelle congédiée continue à en bénéficier à la condition que le régime le permette et qu'elle verse sa contribution. Le Collège doit maintenir également sa contribution.

5-14.14
Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension ou du congédiement.

5-14.15
Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut se prononcer de la manière suivante :

a) en maintenant la décision du Collège;

ou

b) en réinstallant le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la mesure disciplinaire, déduction faite de toute rémunération qu'il a pu recevoir pendant la période de la suspension ou du congédiement;

ou

c) en réduisant la mesure, auquel cas il peut ordonner le remboursement du traitement aux conditions énoncées au paragraphe précédent.

Article 5-15.00 - Mutation

Stipulation locale

5-15.01
Lorsque le collège décide de combler un poste vacant ou un nouveau poste, il peut procéder à une ou des mutations parmi les personnes professionnelles régulières.

5-15.02
Toute mutation est volontaire et exige l'accord écrit de la personne professionnelle régulière concernée qui répond aux qualifications requises au plan de classification pour le corps d'emplois dans lequel est classifié le nouveau poste ou le poste vacant dans lequel le Collège désire muter cette personne professionnelle. Malgré ce qui précède, la mutation est obligatoire dans le cas où la personne professionnelle est mutée d'un poste à temps partiel à un poste à temps complet.

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Classification

6-1.01
Toute personne professionnelle à l'emploi du Collège à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifiée dans un corps d'emplois selon le plan de classification.

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

6-1.02
La personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classifiée dans l'un ou l'autre des corps d'emplois prévus au plan de classification conformément aux attributions et aux qualifications requises.

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

6-1.03
Le Collège peut attribuer à une personne professionnelle des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, la personne professionnelle est classifiée dans le corps d'emplois où elle est assignée pour plus de la moitié de son temps.

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

6-1.04
La personne professionnelle peut contester par grief (grief de classification) le corps d'emplois que le Collège lui a attribué, selon les dispositions du chapitre 9-0.00. L'arbitre saisi de ce grief a pour mandat de décider si le corps d'emplois attribué par le Collège correspond à celui dans lequel la personne professionnelle devait être classifiée conformément au plan de classification compte tenu des tâches qui lui sont attribuées.

6-1.05
Si l'arbitre décide que les tâches attribuées par le Collège à la personne professionnelle ne correspondent pas à ce corps d'emplois, le Collège doit :

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

ou

b) maintenir la personne professionnelle dans le corps d'emplois que cette dernière a contesté et rendre le contenu du poste conforme au corps d'emplois prévu au plan de classification.

6-1.06
L'arbitre peut aussi ordonner au Collège de payer à la personne professionnelle concernée le traitement qu'elle aurait reçu si le corps d'emplois que le Collège aurait dû attribuer comporte une rémunération supérieure pour la personne professionnelle concernée.

6-1.07
Malgré le premier paragraphe de la clause 6-1.01, la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans le corps d'emplois de conseillère ou conseiller en formation scolaire avant le 1er décembre 2023 conserve cette classification et tous les droits et avantages prévus à la convention collective malgré l'abolition de ces corps d'emplois.

Ainsi, la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois d'animatrice ou animateur d'activités étudiantes exerce les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1er juin 1987, alors que celle classifiée dans le corps d'emplois de conseillère ou conseiller en formation scolaire exerce les fonctions prévues à la description d'emploi du Plan de classification du personnel professionnel des collèges d'enseignement général et professionnel, Édition 2012.

Par entente avec le Collège, l'animatrice ou animateur d'activités étudiantes peut être intégré dans le corps d'emplois de conseillère ou conseiller à la vie étudiante.

Article 6-2.00 - Plan de classification

6-2.01
Le plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre les parties négociantes, et ce, pour la durée de la convention collective.

6-2.02
Aucun corps d'emplois n'est ajouté au plan de classification sans que la partie syndicale négociante n'ait été consultée.

6-2.03
Les parties négociantes s'entendent pour discuter dans les vingt (20) jours ouvrables, suivant la demande de l'une ou l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter durant la convention collective au plan de classification.

6-2.04
S'il y a désaccord sur la détermination des échelles de traitement au terme des vingt (20) jours ouvrables prévus à la clause 6-2.03, et que ce désaccord est soumis par l'une des parties à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00, ces échelles de traitement sont alors

déterminées par l'arbitre sur la base de celles prévues à la convention collective ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire.

6-2.05
L'entente signée entre les parties négociantes et portant sur les échelles de traitement d'un nouveau corps d'emplois ou à défaut, la sentence arbitrale qui en tient lieu, vient s'ajouter à la convention collective et en fait partie intégrante.

6-2.06
Dans les trente (30) jours ouvrables de la signature entre les parties négociantes d'une entente portant sur l'échelle de traitement d'un nouveau corps d'emplois, ou dans les trente (30) jours ouvrables de l'émission d'une sentence arbitrale en tenant lieu, le Collège informe les personnes professionnelles de la création du nouveau corps d'emplois ainsi que de la date d'entrée en vigueur de cet ajout au plan de classification.

Lorsque les attributions caractéristiques de ce corps d'emplois constituent les tâches principales et habituelles d'une personne professionnelle, celle-ci peut formuler une demande officielle de reclassification et de reclassement dans ce corps d'emplois dans les trente (30) jours ouvrables de la date à laquelle le Collège a transmis l'information.

6-2.07
Le réajustement du traitement de la personne professionnelle reclassifiée et reclassée en vertu des dispositions de la clause 6-2.06 est rétroactif à la date où la personne professionnelle a demandé d'être reclassifiée et reclassée, mais ne peut toutefois être antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'ajout du nouveau corps d'emplois au plan de classification.

Article 6-3.00 - Classement

6-3.01
La personne professionnelle est classée selon sa classification dans l'échelle de traitement telle qu'établie à l'annexe « C » selon les dispositions du chapitre 6.

6-3.02
Le classement de la personne professionnelle visée à la clause 6-1.02 se fait selon les dispositions des articles 6-3.00, 6-4.00 et 6-5.00.

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

6-3.03
La personne professionnelle sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classée au 1er échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00.

Article 6-4.00 - Calcul des années d'expérience

6-4.01
Douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou son équivalent constituent une année d'expérience.

6-4.02
Lorsque dans une période de douze (12) mois une personne professionnelle a cumulé au moins dix (10) mois consécutifs d'expérience reconnue pertinente et que cette expérience est résiduelle, celle-ci équivaut dans ce cas à une (1) année d'expérience.

6-4.03
Pour fins de calcul des années d'expérience dans l'enseignement :

a) un (1) an d'enseignement à temps complet vaut un (1) an d'expérience;

b) un (1) an d'enseignement à temps partiel équivaut au prorata d'un (1) an d'enseignement à temps complet;

c) de 396 à 594 heures d'enseignement au primaire et au secondaire valent un (1) an d'expérience;

d) de 270 à 405 heures d'enseignement au collégial valent un (1) an d'expérience;

e) de 144 à 216 heures d'enseignement universitaire valent un (1) an d'expérience.

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

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

- heures au primaire et au secondaire :
  heures au collégial x 1,46;

- heures au primaire et au secondaire :
  heures à l'universitaire x 2,75.

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

6-4.04
Sous réserve des dispositions de l'article 6-5.00, la personne professionnelle ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

6-4.05
Chaque période d'expérience inférieure à un (1) mois est nulle. Cependant, les périodes d'expérience d'un (1) mois ou plus s'accumulent jusqu'à constituer une (1) année.

Article 6-5.00 - Reconnaissance de la scolarité

6-5.01
Une (1) année d'étude ou son équivalent (trente (30) crédits) au niveau du premier cycle universitaire, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une personne professionnelle doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de premier cycle exigé pour son corps d'emplois.

6-5.02
De même, une (1) année d'étude ou son équivalent (trente (30) crédits) au niveau du deuxième ou troisième cycle universitaire, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Toutefois, la maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience pertinente.

6-5.03
Seul le nombre d'années normalement requis pour les études entreprises doit être compté.

6-5.04
Un maximum de trois (3) années de scolarité peuvent être comptées aux fins d'expérience. Malgré ce qui précède, dans le cas où une personne professionnelle détient un doctorat, un maximum de quatre années et demie (4 1/2) de scolarité peut être reconnu aux fins d'expérience.[1]

6-5.05
À sa date d'avancement régulier d'échelon, la personne professionnelle bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux dispositions du présent article.

6-5.06
Aux fins d'application du deuxième alinéa de la clause 6-5.02, la personne professionnelle qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1er juillet ou le 1er janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. La présente clause a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne professionnelle.

6-5.07
La personne professionnelle œuvrant dans un des corps d'emplois pour qui le plan de classification a pour effet d'exiger une scolarité supérieure à la scolarité au premier (1er) cycle universitaire, bénéficie pour la scolarité additionnelle au premier (1er) cycle de l'équivalence d'expérience professionnelle pour ce diplôme selon les modalités du présent article.

---

[1] Aux fins d'application des clauses 6-5.01, 6-5.02 et 6-5.04, les personnes professionnelles à l'emploi du Collège au moment de la signature de la présente convention, pour lesquelles une ou des années d'étude universitaire de 1er, 2e ou 3e cycle n'a pas été considérée et qui ne sont pas encore au 18e échelon, pourront bénéficier d'une réévaluation de leur échelon salarial rétroactivement à la date de signature de la convention collective, et ce, sur simple présentation des pièces justificatives.

L'avancement d'échelon résultant de ce processus de réévaluation de la scolarité n'affecte d'aucune façon l'application des dispositions relatives à l'avancement d'échelon prévues à l'article 6-6.00.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la convention collective, le Collège informe l'ensemble des personnes professionnelles des modifications aux clauses 6-5.01, 6-5.02 et 6-5.04 de la possibilité, pour les personnes professionnelles visées à la clause 6-11.06, de demander une réévaluation de leur échelon salarial dû à ces modifications.

La personne professionnelle doit faire une demande écrite de réévaluation au Collège dans les six (6) mois de la date où le Collège a transmis l'information concernant la possibilité d'une réévaluation d'échelon.

Article 6-6.00 - Avancement d'échelon

6-6.01
La durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année, mais elle n'est que de six (6) mois pour les échelons 1 à 8 inclusivement.

6-6.02
L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet ou le 1er janvier dans le cas d'avancement annuel ou le 1er juillet et le 1er janvier dans le cas d'avancement semi-annuel, à la condition que la personne professionnelle ait complété une période continue d'au moins neuf (9) mois ou quatre (4) mois de service, selon qu'il s'agisse d'avancement annuel ou semi-annuel.

6-6.03
L'expérience acquise pendant l'année 1983 dans le secteur de l'éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination de l'échelon tant que la personne professionnelle demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'éducation dans lequel elle aurait été transférée ou replacée conformément aux dispositions d'une convention collective régissant des employées ou employés de ce secteur.

6-6.04
L'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, le Collège donne par écrit à la personne professionnelle, les motifs de ce refus dans les quinze (15) jours de la date où elle était admissible à l'avancement d'échelon.

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

6-6.05
L'avancement accéléré d'un échelon est possible à la date d'avancement régulier d'échelon selon les modalités déterminées par la partie patronale négociante.

Article 6-7.00 - Traitement et échelles de traitement

6-7.01
Les échelles de traitement en vigueur sont celles figurant à l'annexe « C ».

6-7.02 Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024
Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %[2] avec effet le 1er avril 2023.

6-7.03 Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025
Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %[2] avec effet le 1er avril 2024.

6-7.04 Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026
Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %[2] avec effet le 1er avril 2025.

6-7.05 Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027
Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50%[2] avec effet le 1er avril 2026.

6-7.06 Période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028
Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50%[2] avec effet le 1er avril 2027.

6-7.07 Clause d'ajustement
Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes:

- Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle[3] 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

---

1 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. Les rangements des corps d'emplois sont ceux indiqués au tableau 2 de l'annexe « M », sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues aux tableaux 1A à 1E de l'annexe « M ».

2 Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes professionnelles hors taux ou hors échelle s'appliquent.

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

variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration[1] ne peut être supérieure à 1,00 %.

- Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle[2] 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[3] ne peut être supérieure à 1,00 %.

- Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[2] 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[2] ne peut être supérieure à 1,00 %.

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

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

Aux fins du calcul de la présente clause:

- 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 18-1 0-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé ;

- 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.

---

[1] 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.

[2] Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes professionnelles 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.

[3] 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.

6-7.08 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 Primes reliées aux disparités régionales

Les primes reliées aux disparités régionales sont celles figurant à l'annexe « E ».

6-7.10 Rémunération additionnelle de la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise ou d'un doctorat

Le taux de traitement de la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise, dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification, réussie et complétée dans une institution reconnue, correspond à un pourcentage de 102,5 % du taux de l'échelle de son traitement, si elle se trouve à l'échelon 18 depuis au moins une année.

Le taux de traitement de la personne professionnelle détentrice d'un doctorat, dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois par le plan de classification, réussi et complété dans une institution reconnue, correspond à un pourcentage de 105 % du taux de l'échelle de son traitement, si elle se trouve à l'échelon 18 depuis au moins deux années.

La personne professionnelle détentrice d'une maîtrise (2^{e} cycle) et d'un doctorat (3^{e} cycle) ne peut bénéficier simultanément des rémunérations prévues aux paragraphes précédents.

La rémunération additionnelle fait partie du traitement tel que défini à la clause 1-1.36.

La personne professionnelle qui reçoit le taux de traitement prévu par l'un ou l'autre des alinéas précédents n'est pas considérée comme hors-échelle.

À la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, les personnes professionnelles classifiées dans le corps d'emplois de psychologue n'ont plus droit à la rémunération additionnelle prévue à la présente clause.

Article 6-8.00 - Personne professionnelle hors échelle

6-8.01
La personne professionnelle dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois, 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 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emplois.

6-8.02
Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-8.01 a pour effet de situer au 1er avril une personne professionnelle qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne professionnelle l'atteinte du niveau de cet échelon.

6-8.03
La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la personne professionnelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-8.01 et 6-8.02 lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-8.04
Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Article 6-9.00 - Primes

6-9.01 Prime de rétention
Les personnes professionnelles dont le lieu de travail se situe dans les municipalités scolaires de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte bénéficient d'une prime de rétention équivalente à huit pour cent (8 %) de leur traitement.

Cette prime est versée en un seul montant ou répartie à chaque période de paie, après entente entre le Collège et le Syndicat, dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail.

6-9.02 Prime de responsabilité

Une prime de cinq pour cent (5 %) de son traitement est accordée à toute personne professionnelle chargée de coordonner et de superviser le travail d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes.

6-9.03 Prime de disponibilité

La personne professionnelle tenue de se rendre disponible, à la demande du Collège, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire correspondant à son échelle de traitement pour chaque période de huit (8) heures où elle est disponible, versé au prorata du temps de disponibilité requis.

6-9.04 Prime de soir

Conformément à l'article 8-1.00, la personne professionnelle dont l'horaire régulier de travail débute avant 16 h et qui fait la majorité de ses heures régulières de la journée après 16 h reçoit chaque fois, en plus de son traitement, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

La prime de soir est de 4 % du traitement à condition qu'elles ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, tel que défini à l'article 8-2.00.

Article 6-10.00 - Versement du traitement

Stipulation locale

6-10.01
Le traitement d'une personne professionnelle est payable en vingt-six (26) versements les plus égaux possibles, tous les deux (2) jeudis.

6-10.02
Lorsqu'un jeudi n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis à la personne professionnelle le dernier jour ouvrable qui précède ce jeudi. Les paies échéant durant les vacances de la personne professionnelle lui seront versées avant son départ, à moins d'avis contraire de sa part.

6-10.03
La personne professionnelle qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux dispositions nationales. En cas de décès de la personne professionnelle, ces sommes sont remises aux ayants droit.

6-10.04
Après entente entre les parties et à la condition que cela soit techniquement possible pour le Collège, si la personne professionnelle le désire, le Collège retient à même le traitement de la personne professionnelle un montant régulier pour dépôt à une seule caisse d'économie, ou une seule caisse populaire ou à une seule banque.

6-10.05
Le Collège remet à la personne professionnelle, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement et, s'il y a lieu, celui des avantages sociaux monnayables en vertu de la convention, à la condition que la personne professionnelle l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

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

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

6-10.06
Le Collège remet à la personne professionnelle, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite de son temps de service au Collège, à la condition que la personne professionnelle l'ait avisé de son départ au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

6-10.07
La personne professionnelle qui quitte le Collège conserve, après son départ, le droit de contester par grief l'application faite par le Collège du présent article.

Article 6-11.00 - Rétroactivité

6-11.01
À titre de rétroactivité due en vertu des dispositions du chapitre 6 de la convention collective, la personne professionnelle à l'emploi du Collège entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention collective, a droit à la différence entre :

– la rémunération totale qui lui aurait été versée entre le 1er avril 2023 et la date de signature de la convention collective par application des dispositions du chapitre 6 de la convention collective, et ce, compte tenu de la durée de ses services au cours de cette même période;

et

– la rémunération totale qui lui a été versée pour la même période.[1]

6-11.02
Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la convention collective, le Collège transmet au Syndicat la liste des personnes professionnelles ayant quitté depuis le 1er avril 2023 ainsi que la dernière adresse connue.

La personne professionnelle qui a été à l'emploi du Collège, à titre de personne professionnelle, entre le 1er avril 2023 et la date de signature de la convention collective, mais qui ne l'est plus à la date de signature de la convention collective, a droit à la rétroactivité prévue à la clause 6-11.01, compte tenu de la durée de ses services au cours de cette période.

Toutefois, cette somme n'est exigible que si la personne professionnelle en fait la demande par écrit au Collège dans les quatre (4) mois qui suivent la réception par le Syndicat de la liste prévue au premier (1er) paragraphe de la présente clause.

6-11.03
Aux fins d'application de la clause 6-11.01, la rémunération totale qui y est prévue comprend le traitement, les primes[2] ainsi que les montants versés à titre de paiement des heures de travail supplémentaires.

6-11.04
La personne professionnelle ayant bénéficié des prestations d'assurance traitement depuis le 1er avril 2023 se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions des clauses 6-11.01 deuxième alinéa, 6-11.02 et 6-11.03 selon le prorata qui lui est appliqué en vertu du régime d'assurance traitement prévu à la convention 2020-2023.

6-11.05
Les sommes dues à titre de rétroactivité sont versées dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature de la convention collective dans les cas prévus à la clause 6-11.01. Toutefois, lorsque la demande est faite en vertu de 6-11.02, les sommes dues sont versées dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la demande. En cas de décès de la personne professionnelle, les sommes sont exigibles par les ayants droit.

[1] Pour les corps d'emplois reliés à la recherche entrés en vigueur en 2024, la rétroactivité s'applique seulement à partir du moment où la personne professionnelle fait sa demande de reclassification, si elle est acceptée.
[2] Sauf pour la prime de soir qui entre en vigueur à la date de signature de la convention collective.

CHAPITRE 7 - ALLOCATION AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Allocation aux fins de perfectionnement local

7-1.01

a) Un montant de 235$ est alloué au Collège pour chaque personne professionnelle régulière à temps complet et chaque personne professionnelle temporaire chargée de projet ou remplaçante à temps complet par année financière.

b) Une partie du même montant, correspondant au prorata des heures régulières de travail, est allouée au Collège pour chaque personne professionnelle régulière à temps partiel et chaque personne professionnelle temporaire chargée de projet ou remplaçante, à temps partiel.

Les montants prévus par année financière doivent être attribués en respectant l'ordre de priorité suivant :

a) Les formations et perfectionnements individuels;

b) Les formations et perfectionnements collectifs;

c) Les formations et perfectionnements des compétences numériques.

7-1.02

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

7-1.03

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

Les soldes transférés à l'année financière suivante doivent être attribués en respectant l'ordre de priorité prévu à la clause 7-1.01.

Malgré ce qui précède, le cumul des soldes prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 est limité à un montant équivalent à quatre-vingts pour cent (80%) du montant annuel prévu aux clauses 7-1.01 et 7-1.02.

Tout montant en surplus de ce cumul est mis à la disposition du Collège pour que celui-ci l'utilise aux fins de formation et de perfectionnement pour les personnes professionnelles.

Une fois par année, le Collège présente au comité un bilan des activités de formation et de perfectionnement découlant de ces surplus.

Toutefois, les soldes en banque antérieurs à la date d'entrée en vigueur de la convention 2023-2028 restent à la disposition des comités pour que ceux-ci les utilisent jusqu'à l'atteinte du plafond de quatre-vingts pour cent (80 %) du montant annuel.[1]

Stipulation locale

7-1.04
Dans les vingt (20) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un comité local de perfectionnement.

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

Ce comité paritaire a pour fonctions :

a) de recevoir les demandes de perfectionnement pour les personnes professionnelles, de les analyser, et de disposer de ces demandes en tenant compte du budget;

b) de déterminer les critères de recevabilité des demandes de perfectionnement et d'évaluer la pertinence des demandes de perfectionnement. Dans le cas d'une demande refusée ou jugée irrecevable, le Comité doit motiver son refus auprès de la personne professionnelle;

c) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des personnes professionnelles;

d) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes professionnelles puissent bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui leur sont accessibles;

e) de participer à la planification des activités de formation et de perfectionnement;

f) de collaborer à la mise en œuvre des activités de formation et de perfectionnement;

g) de recommander au Collège des activités de perfectionnement collectif et de compétences numériques prévus à l'article 7-1.00;

h) de suivre le budget de perfectionnement.

[1] L'application du plafond de 80 % se fait à compter du 1er avril 2025.

7-1.05
Le comité établit ses propres règles de procédure et de fonctionnement.

Malgré ce qui précède, le comité doit prévoir :

- Un minimum de quatre (4) rencontres par année à moins d'entente différente entre les parties;

- La production d'un bilan annuel des activités et des sommes dépensées et reportées ainsi que tout excédant rendu disponible au Collège pour des fins de formation et de perfectionnement pour les personnes professionnelles.

7-1.06
Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les personnes professionnelles du Collège. Ceci ne doit pas avoir pour effet d'obliger le Collège à organiser des cours ni à engager du personnel supplémentaire.

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

7-2.01
Le montant de 117 680 $ prévu dans la convention collective 2000-2002 est décentralisé et réparti annuellement dans les 48 collèges du réseau collégial selon le tableau prévu à l'annexe « F ».

7-2.02
Les montants prévus à l'annexe « F » s'ajoutent à l'allocation prévue à l'article 7-1.00.

Article 7-3.00 - Dispositions générales

Stipulation locale

7-3.01
En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes professionnelles, le Collège fournit à toutes les personnes professionnelles les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche.

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

7-3.02
Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention vis-à-vis la personne professionnelle à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

7-3.03
Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la clause 7-3.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique décentralisée de perfectionnement.

7-3.04
La personne professionnelle qui, telle qu'autorisée par le Collège, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire régulier de travail de cette personne professionnelle n'est pas modifié de ce fait, sauf après entente entre la personne professionnelle et le Collège.

CHAPITRE 8 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 8-1.00 - Semaine et heures de travail

QUANTA DES HEURES DE TRAVAIL

8-1.01
La semaine normale de travail ne dépasse pas trente-cinq (35) heures et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs.

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

8-1.02
Malgré la clause 8-1.01, le Collège et la personne professionnelle concernée peuvent convenir par écrit d'une répartition différente de la semaine normale de travail dans la mesure où, sur une base annuelle, la moyenne d'heures par semaine est de trente-cinq (35) heures.

Parmi les répartitions susceptibles d'être convenues, figurent notamment :

a) soixante-dix (70) heures de travail réparties sur neuf (9) jours;

b) trente-cinq (35) heures de travail réparties sur quatre (4) jours;

c) quarante (40) heures de travail par semaine pendant quarante-deux (42) semaines (pour une personne professionnelle ayant droit à vingt (20) jours de vacances en vertu de la clause 8-4.01);

d) trente-cinq (35) heures de travail réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours comprenant au moins un quart de travail en soirée. Les modalités de cette répartition de la semaine de travail sont définies à la clause 8-1.08;

e) toute autre option à convenir entre la personne professionnelle et le Collège.

Une copie de toute entente entre la personne professionnelle et le Collège est transmise au Syndicat.

Stipulation locale

8-1.03
L'horaire régulier de travail de chaque personne professionnelle, établi conformément aux dispositions de la clause 8-1.01, doit respecter les règles suivantes :

a) les heures de travail sont continues à moins d'entente à l'effet contraire entre la personne professionnelle et le Collège;

b) le travail de soir et de fin de semaine est réduit au minimum, compte tenu des besoins du service.

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

8-1.05
L'horaire régulier de chaque personne professionnelle s'applique au moins jusqu'au début de la session suivante, à moins d'une entente entre la personne professionnelle concernée et le Collège pour le modifier au cours de la session en fonction des besoins du service. Le Collège n'est pas tenu d'informer la personne professionnelle lorsque son horaire demeure le même pour la session suivante.

8-1.06
Aux fins d'application du présent article, les sessions d'automne et d'hiver débutent le premier jour de la semaine complète qui précède le début des cours pour les étudiants réguliers du Collège et la session d'été débute au plus tard trois (3) semaines après la fin des cours de la session d'hiver pour les étudiants réguliers du Collège.

8-1.07
Les parties peuvent convenir, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, aux fins d'établir un horaire d'été.

8-1.08
La répartition de la semaine de travail prévu à 8-1.02 d) de la personne professionnelle est établie conformément aux règles suivantes, sous réserve des besoins du service :

a) l'horaire de travail est déterminé au début de chaque session et ne peut être modifié qu'après entente entre la personne professionnelle et le Collège;

b) la semaine de travail ne dépasse pas trente-cinq (35) heures et est répartie sur quatre (4) ou cinq (5) jours du lundi au vendredi;

c) la plage horaire est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situent entre 8 h et 21 h;

d) les heures de travail sont continues à moins d'entente à l'effet contraire entre la personne professionnelle et le Collège;

La personne professionnelle qui choisit cet aménagement de travail bénéficie, pour la journée où elle travaille au-delà de 18 h, d'une prime de soir, aux conditions prévues à la clause 6-9.04.

Article 8-2.00 - Heures de travail supplémentaires

8-2.01
Les heures de travail supplémentaires sont compensées à taux simple.

Stipulation locale

8-2.02
Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires, toutes les heures de travail faites à la demande du Collège ou autorisées par le Collège en dehors de l'horaire régulier de la personne professionnelle concernée ou lors d'un jour férié, et ce, en sus d'une semaine régulière de travail tel que prévu aux dispositions nationales.

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

8-2.03
Les heures de travail supplémentaires sont compensées selon l'une ou l'autre des façons suivantes, après entente entre la personne professionnelle concernée et le Collège, entente devant être faite avant l'exécution du travail supplémentaire :

a) les heures de travail supplémentaires peuvent être remises en temps dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles de la personne professionnelle; si les heures supplémentaires n'ont pas été reprises en temps dans ce délai, elles sont remises en argent dans les vingt (20) jours suivant l'expiration du délai;

b) les heures supplémentaires peuvent être remises en argent dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réclamation.

Article 8-3.00 - Nombre de jours fériés payés

8-3.01
Les personnes professionnelles bénéficient de treize (13) jours fériés payés par année financière.

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

Stipulation locale

8-3.02
Dès que le calendrier scolaire est établi par le Collège, ce dernier, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, détermine la liste des jours fériés des personnes professionnelles. Cette liste est affichée ou expédiée à chacune des personnes professionnelles.

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

8-3.03
Lorsque l'un de ces jours fériés survient pendant les vacances annuelles de la personne professionnelle, ce jour est ajouté à la période de vacances ou un jour de vacances est reporté à une date ultérieure après entente entre la personne professionnelle et le Collège.

Article 8-4.00 - Acquisition des vacances

8-4.01
Toute personne professionnelle ayant une (1) année et moins de quinze (15) années de service complétées au 31 mai de l'année en cause a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles payés.

À compter du dernier jour de l'année de référence 2023-2024, toute personne professionnelle qui a au moins quinze (15) années de service complétées a droit au quantum de vacances suivant :

Nombre d'années de service complétées	Jours ouvrables de vacances
15 ans	21 jours ouvrables
16 ans	22 jours ouvrables
17 ans	23 jours ouvrables
18 ans	24 jours ouvrables
À compter de 19 ans et plus	25 jours ouvrables

8-4.02
La personne professionnelle qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai a droit à une journée et deux tiers ($1^2/_3$) ouvrables de vacances payées par mois de service complet.

8-4.03
Toute absence avec maintien du traitement est considérée comme du service continu pour le calcul des vacances.

8-4.04
Tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite à la clause 8-4.06. Toutefois, conformément à l'article 8-6.00, le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07 et les congés prévus aux clauses 8-6.09, 8-6.18, 8-6.19, 8-6.21, 8-6.22, 8-6.30, 8-6.31 et 8-6.32 n'affectent pas la durée des vacances.

Toutefois, la personne professionnelle en invalidité qui bénéficie du régime d'assurance traitement prévu à la clause 8-8.29 voit ses jours de vacances s'accumuler comme si elle était au travail pendant une durée totale de 12 mois à partir du début de cette invalidité.

8-4.05
La personne professionnelle à l'emploi d'un Collège au moment de la date d'entrée en vigueur des présentes stipulations qui, en vertu du régime en vigueur au Collège à cette date, bénéficie d'un nombre de jours de vacances annuelles supérieur à celui dont elle bénéficierait en vertu des dispositions de la clause 8-4.01, continue de bénéficier d'un tel nombre de jours de vacances, et ce, pour la durée de la convention collective; toutefois, en aucun cas, le nombre de jours de vacances annuelles ainsi maintenu ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.

8-4.06

TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

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

8-4.07

Aux fins d'application de la clause 8-4.01, la personne professionnelle embauchée qui a déjà travaillé dans un autre collège du réseau collégial voit ses années de service complétées dans le réseau collégial comptabilisées aux fins d'acquisition de vacances. Toutefois, cette disposition ne s'applique que lorsque la personne professionnelle a complété un (1) an de service au Collège au 31 mai qui suit son embauche.

La personne professionnelle qui désire se faire reconnaître des années de service, conformément au paragraphe précédent, doit déposer au Collège les documents attestant de ces années de service avant le 1er mars.

8-4.08
Acquisition de vacances additionnelles par la réduction volontaire du traitement
La personne professionnelle peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu du présent article en réduisant de 1,93 % le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir pour l'année suivante.

Le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite comme si la personne professionnelle recevait son plein traitement, dans la mesure où la personne professionnelle verse sa cotisation.

Stipulation locale

8-4.09
Une personne professionnelle qui n'a pas un (1) an de service au 31 mai, peut, avec l'accord du Collège, compléter sa période de vacances par des congés sans traitement jusqu'à concurrence du nombre de jours prévus aux dispositions nationales relatives aux vacances.

8-4.10
Les vacances accumulées au 31 mai d'une année peuvent se prendre au cours de la période du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Aucune accumulation de vacances annuelles n'est possible sans l'autorisation expresse du Collège.

8-4.11
Avant le 1er mai, la personne professionnelle informe le Collège, par écrit, de la date à laquelle elle désire prendre ses vacances annuelles. Le Collège approuve ce choix à moins qu'il ne doive demander à la personne professionnelle, avant le 15 mai, de choisir une autre période si l'un ou l'autre des facteurs suivants ne permet pas d'accepter le choix :

a) les exigences du service définies antérieurement par le Collège;

b) l'ancienneté parmi les personnes professionnelles du service.

8-4.12
Le Collège ne peut obliger une personne professionnelle à modifier ou restreindre la période de vacances qu'il a déjà approuvée.

8-4.13
Malgré les clauses 8-4.11 et 8-4.12, le Collège peut, après entente avec le Syndicat dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour les vacances. Telle décision du Collège doit se prendre avant le 1er mai de l'année en cause.

8-4.14
Une personne professionnelle incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser le Collège avant la date fixée pour sa période de vacances.

Dans le cas d'une hospitalisation, avec certificat médical, survenue durant la période de vacances, la personne professionnelle 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.

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

a) les exigences du service définies antérieurement par le Collège;

b) les préférences de la personne professionnelle.

8-4.15
La conversion des jours de congé de maladie monnayables prévue au paragraphe d) de la clause 8-8.40 aux fins de vacances est possible à la condition qu'il y ait eu une entente préalable entre le Collège et la personne professionnelle sur le choix de ces dates 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.

Article 8-5.00 - Congés sociaux et congés pour raisons familiales

8-5.01
La personne professionnelle bénéficie, sur demande au Collège ou à sa personne représentante, d'une absence autorisée 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;

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;

c) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint : cinq (5) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10e) jour suivant les funérailles;

d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : trois (3) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10e) jour suivant les funérailles;

e) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère : un (1) jour à l'occasion du décès ou des funérailles, si la personne défunte ne résidait pas au domicile de la personne professionnelle; et trois (3) jours ouvrables si la personne défunte résidait au domicile de la personne professionnelle. Dans ce dernier cas, le congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le dixième (10e) jour suivant les funérailles;

f) le jour du déménagement;

g) toute personne professionnelle mise en quarantaine par une autorité médicale compétente ne subit aucune perte de traitement pour cette période;

h) tout autre événement sérieux, urgent et imprévisible qui oblige une personne professionnelle à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne professionnelle.

Dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause, lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fins de vie[1] la personne professionnelle peut prendre ces congés à compter du jour précédant le décès.

8-5.02
Dans les cas visés aux alinéas b), d) et e) de la clause 8-5.01, la personne professionnelle bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de sa résidence et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

8-5.03
La personne professionnelle bénéficie d'un maximum de cinq (5) jours, par année financière, pour affaires personnelles non prévues au présent article. Ces cinq (5) jours, pris en période d'au moins une demi-journée à la fois, sont puisés au choix de la personne professionnelle à même la banque de jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables, s'il y a lieu, prévus à l'article 8-8.00 de la convention collective et ce, après avis au Collège quarante-huit heures avant le congé, à moins de cas exceptionnels.

La personne professionnelle peut prendre un maximum de deux (2) de ces cinq (5) jours de congés de manière consécutive.

[1] RLRQ, chapitre S-32.0001

8-5.04
La personne professionnelle qui est appelée à agir à titre de juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement. La personne professionnelle qui agit en qualité de témoin expert remet au Collège la rémunération qu'elle reçoit à ce titre jusqu'à concurrence du traitement versé par le Collège pour la période en cause.

8-5.05 Absences pour raisons familiales
La personne professionnelle peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent[1] ou d'une personne pour laquelle la personne professionnelle agit à titre de 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 (RLRQ, chapitre C-26)*[2].

La personne professionnelle doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence[3].

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de jours de congé de maladie non monnayables; à défaut, ils sont déduits de la banque de congé de maladie monnayables ou, à défaut, ces jours sont sans traitement. Durant cette absence, la personne professionnelle accumule son ancienneté et son expérience.

Ces jours d'absences peuvent être fractionnés en demi-journées.

La personne professionnelle dont la période de service continu est de trois (3) mois à moins de six (6) mois bénéficie de deux (2) jours rémunérés par année civile, même si elle s'est absentée auparavant. Les motifs suivants permettent aussi de se prévaloir de ces deux (2) jours rémunérés : maladie, accident, violence conjugale, violence à caractère

---

1 Pour l'application des clauses 8-5.05 et 8-5.06 a) et b), on entend par « parent » le conjoint ou la conjointe, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne professionnelle ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes ou conjoints de leurs enfants.
Sont aussi considérés comme parents de la personne professionnelle :
- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne professionnelle ou sa conjointe ou son conjoint;
- un enfant pour lequel la personne professionnelle ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- la personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne professionnelle ou de sa conjointe ou son conjoint;
- la personne inapte ayant désigné la personne professionnelle ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle la personne professionnelle a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé. (Voir l'article 79.6.1 de la LNT [RLRQ, chapitre N 1.1]).

2 Voir l'article 79.8 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).

3 Voir l'article 79.7 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).

sexuel ou soin d'un parent ou d'une personne auprès de qui la personne professionnelle agit comme proche aidant. Ces jours sont rémunérés selon la formule de calcul prévue à l'article 62 de Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

8-5.06 Congés pour raisons familiales

a) Un congé sans traitement d'une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne professionnelle lorsque sa présence est requise d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne professionnelle 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 (RLRQ, chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois[1].

   La personne professionnelle peut toutefois prolonger ce congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent-quatre (104) semaines dans les cas suivants :

   - si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical[1];

   - 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[2].

b) Un congé sans traitement d'une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne professionnelle 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[3].

c) Un congé sans traitement d'une période d'au plus cent quatre (104) semaines est accordé à la personne professionnelle si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter de la onzième (11e) journée qui suit[4].

d) Un congé sans traitement d'au plus cent quatre (104) semaines est accordé à la personne professionnelle à l'occasion du décès de son enfant mineur[5].

---

1 Voir l'article 79.8 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).
2 Voir l'article 79.9 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).
3 Voir l'article 79.8.1 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).
4 Voir l'article 79.10 de la LNT (RLRQ, chapitre. N-1.1).
5 Voir l'article 79.10.1 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).

e) Un congé sans traitement d'une période d'au plus cent quatre (104) semaines est accordé à la personne professionnelle si sa conjointe ou son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide[1].

f) Un congé sans traitement d'une période d'au plus cent quatre (104) semaines est accordé à la personne professionnelle si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel[2].

g) Un congé sans traitement d'une période d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne professionnelle victime de violence conjugale ou à caractère sexuel[3].

Pour tous les congés prévus à la présente clause, la personne professionnelle doit prévenir le Collège le plus tôt possible et fournir les motifs de son absence. Sur demande, lorsque les circonstances le justifient, elle doit fournir un document attestant ces motifs.

Par ailleurs, les dispositions des 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.

Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause, les dispositions des clauses 8-6.51 et 8-6.52 s'appliquent.

Article 8-6.00 - Droits parentaux

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-6.01

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 professionnelle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la personne professionnelle partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne professionnelle reçoit effectivement une prestation d'un de ces

---

1 Voir l'article 79.11 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).
2 Voir l'article 79.12 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).
3 Voir l'article 79.1 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).

régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07, le congé de paternité prévu à la clause 8-6.22 ou le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.32.

8-6.02
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.

8-6.03
Le Collège ne rembourse pas à la personne professionnelle 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).

8-6.04
Le traitement hebdomadaire de base[1], 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.

8-6.05
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Aux fins des clauses 8-6.18 et 8-6.48, le mot « poste » désigne également l'emploi de la personne professionnelle temporaire.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

8-6.06
La personne professionnelle enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.10 et 8-6.11, doivent être consécutives.

La personne professionnelle enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.10 et 8-6.11, doivent être consécutives.

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

La personne professionnelle enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.10 et 8-6.11, doivent être consécutives.

La personne professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 8-6.13, 8-6.14 et 8-6.16**,** selon le cas.

La personne professionnelle dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

Pendant le congé prévu à la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50.

8-6.07
La personne professionnelle a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Pendant le congé prévu à la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50.

8-6.08
Pour la personne professionnelle admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne professionnelle. Ce congé est simultané 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 professionnelle non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

8-6.09 Prolongation du congé de maternité
Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne professionnelle a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la

personne professionnelle est visée par la clause 8-6.50 pour les six (6) premières semaines et par la clause 8-6.51 par la suite.

8-6.10 Suspension du congé de maternité

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

Lorsque la personne professionnelle 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.

8-6.11 Fractionnement du congé de maternité

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

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

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

   Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne professionnelle a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. Dans 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[1].

3. si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (LNT) (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 8-5.06.

Durant une absence à la suite d'un fractionnement prévu à la présente clause, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni

[1] Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).

indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.51.

8-6.12
Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 8-6.10 et 8-6.11, le Collège verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 8-6.13, 8-6.14 et 8-6.16, sous réserve de la clause 8-6.01.

8-6.13 Cas admissible au RQAP
La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] 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[2] :

1° en additionnant :

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

et

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle et le montant établi au précédent 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 professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu 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 à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

---

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

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

Lorsque la personne professionnelle 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 (1er) 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 professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

8-6.14 Cas admissible au RAE

La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] 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 :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante[2] :

- en additionnant :

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

et

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

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

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

et

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

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

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle et le montant établi au précédent 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 professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RAE.

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

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

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

8-6.15
Dans les cas prévus aux clauses 8-6.13 et 8-6.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi par la formule de calcul au paragraphe 1° du premier (1er) alinéa prévu à la clause 8-6.13 et au sous-paragraphe 1° du paragraphe B) de la clause 8-6.14. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

8-6.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne professionnelle non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ni aux prestations du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 8-6.13 et 8-6.14.

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

En additionnant :

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

et

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi par la formule de calcul au paragraphe 1° du premier (1er) alinéa prévu à la clause 8-6.13 et au sous-paragraphe 1° du paragraphe B) de la clause 8-6.14. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

8-6.17

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

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

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

8-6.18 Affectation provisoire et congé spécial

La personne professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même corps d'emplois ou, si elle y consent d'un autre corps d'emplois, dans les cas suivants :

- 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;
- ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

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

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

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

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

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (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 professionnelle 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 à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la personne professionnelle 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 professionnelle, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les tâches de la personne professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

8-6.19 Autres congés spéciaux

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) 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 (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

8-6.20

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 8-6.19, la personne professionnelle 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-journées.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 8-6.52. La personne professionnelle visée à la clause 8-6.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congé de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 8-6.19, la personne professionnelle doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

SECTION IV - CONGÉS DE PATERNITÉ

8-6.21

La personne professionnelle 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. La personne professionnelle a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) 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 (15e) 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 professionnelle 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 professionnelle au Collège.

Pendant le congé prévu à la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50.

8-6.22
À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne professionnelle dont la conjointe accouche a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 8-6.24 et 8-6.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

Pendant le congé prévu à la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50.

8-6.23 Prolongation du congé de paternité
La personne professionnelle qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 8-6.22, 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 professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle est alors visée par la clause 8-6.51.

8-6.24 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 8-6.22, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

8-6.25 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne professionnelle, le congé de paternité prévu à la clause 8-6.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

2. si la personne professionnelle s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1]. Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne professionnelle a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel.

   Dans 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[1].

3. si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la LNT (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 8-5.06.

Durant une absence à la suite d'un fractionnement prévu à la présente clause, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.51.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne professionnelle et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 8-6.22 peut être fractionné en semaines.

8-6.26

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 8-6.24 et 8-6.25, le Collège verse à la personne professionnelle l'indemnité à

---

[1] Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).

laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 8-6.22, sous réserve de la clause 8-6.01.

Cas admissible au RQAP ou au RAE
8-6.27
Pendant le congé de paternité prévu à la clause 8-6.22, la personne professionnelle, qui a complétée vingt (20) semaines de service[1], 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 professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu 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 à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

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

8-6.28
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle 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 professionnelle démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne professionnelle démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

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

8-6.29 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne professionnelle non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 8-6.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base si cette personne professionnelle a complété vingt (20) semaines de service[1].

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

8-6.30

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

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison[2] 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 professionnelle au Collège.

Pendant le congé prévu à la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50.

8-6.31

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

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

---

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

2 Pour l'application des clauses 8-6.30 et 8-6.32, 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 professionnelle doit fournir à l'employeur 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.

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

Pendant le congé prévu à la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50.

8-6.32
La personne professionnelle 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 8-6.34 et 8-6.35 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne professionnelle 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 professionnelle admissible au RAE en faisant les adaptations nécessaires.

Pour la personne professionnelle 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.

Pendant le congé prévu à la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.50.

8-6.33 Prolongation du congé d'adoption
La personne professionnelle qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 8-6.32, 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 professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.51 durant cette période.

8-6.34 Suspension du congé d'adoption
Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 8-6.32, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

8-6.35 Fractionnement du congé d'adoption
Sur demande de la personne professionnelle, le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

- si la personne professionnelle s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1].

  Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne professionnelle a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. Dans 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[2].

- si la personne professionnelle s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la LNT (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 8-5.06.

Durant une absence à la suite d'un fractionnement prévu à la présente clause, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.51.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne professionnelle et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 8-6.32 peut être fractionné en semaines.

8-6.36
Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 8-6.34 et 8-6.35, le Collège verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 8-6.32, sous réserve de 8-6.01.

[1] Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).
[2] Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1).

Cas admissible au RQAP ou au RAE

8-6.37
Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.32, la personne professionnelle, qui a complétée vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu 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 à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

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

8-6.38
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle en congé d'adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

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

8-6.39 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne professionnelle qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne professionnelle a complété vingt (20) semaines de service[1].

8-6.40 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 8-6.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne professionnelle bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 8-6.51.

SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

8-6.41

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

- Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité est accordé à la personne professionnelle en prolongation du congé de maternité prévu aux clauses 8-6.06 ou 8-6.07.

- Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 8-6.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant la naissance.

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

- Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 8-6.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au Collège, au moins vingt (20) 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 vingt (20) jours après la demande à moins d'entente entre la personne professionnelle et le Collège.

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

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

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

b) La personne professionnelle 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 professionnelle 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.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la personne professionnelle conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue à l'article 8-8.00.

8-6.42 Fractionnement du congé sans traitement

Avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne professionnelle peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à la clause 8-6.11 en faisant les adaptations nécessaires.

Durant une absence à la suite d'un fractionnement prévu à la présente clause, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 8-6.51 durant cette période.

Outre les cas mentionnés à la clause 8-6.11, avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, à la demande de la personne professionnelle et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 8-6.41 peut être fractionné en semaines.

8-6.43 Congés pour responsabilités parentales

À la suite d'un avis écrit de vingt (20) jours ouvrables, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne professionnelle dont l'enfant mineur a des problèmes sociaux-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée dont l'état nécessite la présence de la personne professionnelle concernée.

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

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

8-6.44

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévus à la clause 8-6.13, à la clause 8-6.14, ou à la clause 8-6.16, du congé de paternité prévu à la clause 8-6.27 ou à la clause 8-6.29 et du congé d'adoption prévu à la clause 8-6.37 ou à la clause 8-6.39, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

b) À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des

prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) 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 « I », 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 8-6.13, 8-6.14, 8-6.16, 8-6.27, 8-6.29, 8-6.37 et 8-6.39 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne professionnelle a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si, pendant cette période, la personne professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption on se réfère au traitement hebdomadaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne professionnelle en congé spécial prévu à la clause 8-6.18 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 professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 8-6.05.

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

Par la suite, dans le cas où cette personne professionnelle est réengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévue à la clause 5-3.02 ou à la clause 5-3.06, l'indemnité du congé est rétablie à compter de la date dudit réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne professionnelle 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 professionnelle a droit. L'indemnité du congé est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir.

8-6.45
La personne professionnelle qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07, son congé de paternité prévu à la clause 8-6.22 ou son congé pour adoption prévu à la clause 8-6.32.

AVIS ET PRÉAVIS

8-6.46
Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06, la personne professionnelle doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

8-6.47
Le Collège doit faire parvenir à la personne professionnelle, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne professionnelle à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la clause 8-6.48.

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

8-6.48
Le congé de paternité prévu à la clause 8-6.22, le congé d'adoption prévu à la clause 8-6.32, et le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 8-6.41 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. Dans le cas du congé de paternité, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 8-6.22 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 8-6.32, à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la présente clause.

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

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

8-6.49
La personne professionnelle à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 8-6.41 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement prévu à la clause 8-6.41 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

8-6.50
Durant le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 8-6.09, durant le congé de paternité prévu aux clauses 8-6.21 et 8-6.22, et durant le congé d'adoption prévu aux clauses 8-6.30, 8-6.31 et 8-6.32, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

La personne professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard

deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit le Collège de la date du report.

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

8-6.51
Au cours du congé sans traitement prévu aux clauses 8-6.09 (pour un congé excédant six (6) semaines), 8-6.11, 8-6.23, 8-6.25, 8-6.33, 8-6.35, 8-6.40, 8-6.41 et 8-6.42, la personne professionnelle accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 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 professionnelle accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne professionnelle à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne professionnelle accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

8-6.52
Au retour du congé de maternité prévu aux clauses 8-6.06 ou 8-6.07, de paternité prévu aux clauses 8-6.21 et 8-6.22, d'adoption prévu aux clauses 8-6.30, 8-6.31 et 8-6.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 8-6.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 8-6.41, la personne professionnelle reprend son emploi et le cas échéant son poste.

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

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

8-6.53
Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

8-6.54
S'il est établi devant l'arbitre qu'une personne professionnelle en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Article 8-7.00 - Congés pour charge publique

8-7.01
Toute personne professionnelle qui désire se porter candidate ou candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans traitement entre le soixantième (60e) jour précédant et le vingt et unième (21e) jour suivant le jour du scrutin si elle le désire.

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

8-7.02
Toute personne professionnelle, élue à la fonction de députée ou député fédéral ou provincial, a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

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

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

8-7.03
Toute personne professionnelle, élue à une fonction civique autre que députée ou député, a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part, et ce, à la condition qu'elle en fasse la demande au Collège dans un délai raisonnable. Cette personne professionnelle reprend son poste sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00 en autant qu'elle avise le Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration de son premier mandat, sa démission ou sa défaite lors du renouvellement de son premier mandat.

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

8-7.04
Si la personne professionnelle est appelée à remplir une des fonctions ci-dessus mentionnées et si, pour accomplir les devoirs de sa fonction, elle porte préjudice à sa

charge professionnelle, elle peut convenir des modalités permettant la prestation de ses services. Cependant, le Collège peut, après consultation du Syndicat dans le cadre des procédures prévues au comité de relations de travail et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que la personne professionnelle prenne un congé sans traitement.

8-7.05
La personne professionnelle visée aux clauses 8-7.01, 8-7.02, 8-7.03 et 8-7.06 continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également se prévaloir des avantages des autres régimes d'assurances et du régime de retraite prévus à la convention collective à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent. Dans un tel cas, elle doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège.

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

Quant au régime de retraite, la personne professionnelle pourra se prévaloir des dispositions de la loi.

8-7.06
Le Collège reconnaît à la personne professionnelle le droit d'être nommée sur une commission d'enquête gouvernementale et la personne professionnelle ainsi choisie bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Article 8-8.00 - Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-8.01
Est admissible aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite :

a) la personne professionnelle à temps complet ou à temps partiel, dont la semaine régulière de travail est de 75 % et plus de celle d'une personne professionnelle à temps complet : le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;

b) la personne professionnelle à temps partiel, dont la semaine de travail est de moins de 75 % de celle d'une personne professionnelle à temps complet : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la personne professionnelle à temps complet, la personne professionnelle concernée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution;

c) la personne professionnelle bénéficiant d'une absence autorisée sans traitement et qui désire se prévaloir de ces régimes : elle verse alors la totalité des primes selon

les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège en autant que les polices maîtresses le permettent.

8-8.02
Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne professionnelle, tel que défini ci-après :

a) Conjoint ou conjointe : tel que défini à la clause 1-1.08.

Cependant, en ce qui concerne le régime de base d'assurance maladie, la disposition suivante s'ajoute à cette définition :

« Sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal ou déclaration commune notariée de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas des personnes qui vivent maritalement font perdre le statut de conjointe ou de conjoint ».

b) Enfant à charge : une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale ou atteint d'une déficience fonctionnelle[1] avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

8-8.03
a) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne professionnelle totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

b) Une personne professionnelle qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir présenté un certificat médical de son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après s'être entendue avec le Collège, bénéficier d'une période de réadaptation durant laquelle elle exerce à temps partiel toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

[1] Telle que définie par un règlement du gouvernement.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13e) semaine[1] d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne professionnelle est réputée en invalidité totale. Cependant elle reçoit, d'une part, le traitement pour le travail effectué et d'autre part, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne professionnelle est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, le Collège et la personne professionnelle peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, la personne professionnelle reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

c) Affectation à des tâches temporaires

Afin de favoriser la réintégration au travail, et sur présentation d'un certificat médical de sa ou son médecin traitant, le Collège et la personne professionnelle peuvent convenir d'une affectation à des tâches professionnelles compatibles avec ses qualifications, son expérience et ses capacités résiduelles.

Au cours de cette affectation, la personne professionnelle est réputée en invalidité totale. Cependant elle reçoit, d'une part, le traitement pour le travail effectué et d'autre part, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

La durée de cette affectation ne peut être supérieure à douze (12) semaines et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

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

[1] Exceptionnellement, le collège et la personne professionnelle peuvent convenir d'un retour progressif avant la treizième (13e) semaine.

8-8.04
Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22) jours[1] de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne professionnelle n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa personne représentante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

8-8.05
Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne professionnelle elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

8-8.06
a) 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 d'entrée en vigueur de la convention collective, le Collège et la personne professionnelle continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2020-2023.

   De plus, tel régime d'assurance maladie, demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la convention collective si le Comité paritaire prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les opérations relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

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

8-8.07
En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par EDSC dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

---

[1] Lire soixante (60) jours au lieu de vingt-deux (22) jours si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à six (6) mois.

II - COMITÉ PARITAIRE

8-8.08
À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, forment avec diligence un comité paritaire unique de quatre (4) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie, dans ce cas, ce comité se met à l'œuvre dès sa formation.

8-8.09
Le Comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la Juge ou le Juge en chef du TAT. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

8-8.10
La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties négociantes, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du Comité ou de sa présidente ou son président devant une ou un arbitre.

8-8.11
Si la partie syndicale négociante maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires d'assurances collectives, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participantes ou participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant :

a) l'information aux nouvelles personnes professionnelles;

b) l'inscription des nouvelles personnes professionnelles;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;

d) la déduction des primes et leur remise à l'assureur sur présentation d'une facture de la part de l'assureur;

e) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines demandes de prestations.

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

8-8.12
Le Comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, subordonnément à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé.

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

8-8.13
Le Comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance maladie, et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes ou participants au régime. À cette fin, le Comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance maladie.

8-8.14
Le Comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties négociantes, au Comité paritaire, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

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

8-8.15
De plus, advenant qu'un assureur choisi par le Comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le Comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le Comité est tenu de procéder à un nouveau

choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

8-8.16
Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties négociantes constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurées ou assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne professionnelle n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une participante ou un participant.

8-8.17
Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du Comité. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

8-8.18
Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du Comité, 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. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participantes et participants selon la formule déterminée par le comité.

8-8.19
Les honoraires et les dépenses des membres du Comité sont à la charge des parties négociantes qu'elles ou ils représentent mais leur employeur leur verse néanmoins leur salaire régulier.

III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

8-8.20
La personne professionnelle à temps complet, visée à l'alinéa a) de la clause 8-8.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de 6 400 $. Ce montant est réduit à 3 200 $ pour la personne professionnelle visée à l'alinéa b) de la clause 8-8.01 des présentes stipulations.

8-8.21
La clause 8-8.20 ne s'applique pas à la personne professionnelle qui bénéficie d'un montant d'assurance vie supérieur à celui auquel elle aurait droit par application de la clause 8-8.20, lorsque telle assurance vie découle d'un régime collectif d'assurance vie auquel le Collège contribue.

IV - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

8-8.22
Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne professionnelle assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

8-8.23
A) La contribution du Collège au régime d'assurance maladie quant à toute personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : 507,90 $[1] par année;

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : 233,20 $[1] par année;

c) Le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

---

[1] La contribution est payable à compter du 1er 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 : 207,90 $ par année.
b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : 83,20 $ par année.

B) Malgré les dispositions de la clause 8-8.23 A), le Collège doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance maladie, la taxe de 9 % qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

8-8.24
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 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le Comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

8-8.25
Les prestations d'assurance maladie sont déductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

8-8.26
La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne professionnelle peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge ou qu'elle soit âgée de soixante-cinq (65) ans ou plus.

8-8.27
Une personne professionnelle 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 d'être assurée,
- qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

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

8-8.28
Il est loisible au Comité de convenir du maintien d'année en année avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des personnes retraitées sans contribution du Collège et pourvu que :

- la cotisation des personnes professionnelles pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées,

- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes professionnelles eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées soit clairement identifiée comme telle.

V - ASSURANCE TRAITEMENT

8-8.29
Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 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 66 2/3 % de son traitement;

d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congé de maladie monnayables et non monnayables.

8-8.30
Le traitement de la personne professionnelle, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-8.29, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, incluant le cas échéant les primes pour les disparités régionales. Dans le cas de la personne professionnelle à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche la personne professionnelle pour sa semaine régulière de travail.

Pour toute période d'invalidité, la personne professionnelle accumule son expérience aux fins d'avancement d'échelon.

8-8.31
Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne professionnelle invalide continue de participer au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), ou au Régime de retraite des enseignants (RRE), ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 8-8.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la personne prestataire le statut de personne professionnelle ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

8-8.32
a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables prévues en vertu d'une loi, par un organisme gouvernemental sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du RAAQ, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 8-8.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la RAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

8-8.33
Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

a) la personne professionnelle reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident. La personne professionnelle est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;

b) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 8-8.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 8-8.29 paragraphe b) ou c) le cas échéant;

c) tant et aussi longtemps qu'une personne professionnelle a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne professionnelle a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

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

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

d) pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

e) la caisse de congé de maladie de la personne professionnelle n'est pas affectée par une telle absence et la personne professionnelle sera considérée comme recevant des prestations d'assurance traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au RAE, aux régimes de retraite, et le cas échéant, les primes d'assurances collectives et le montant de la cotisation syndicale.

8-8.34
Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne professionnelle prend sa retraite.

8-8.35
Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de 1/260,9 du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine régulière de travail.

8-8.36
La prestation d'assurance traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de telle grève ou lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

8-8.37
Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement, est effectué directement par le Collège, mais subordonnément à la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives exigibles.

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

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

Enfin, dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la personne professionnelle s'engage à rembourser le Collège pour le montant concerné.

8-8.38
En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne professionnelle absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne professionnelle est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne professionnelle relativement à toute absence : le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne professionnelle lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne professionnelle qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail : le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne professionnelle lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Dans l'éventualité où l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne professionnelle, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième dont la décision est sans appel.

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

8-8.39
S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne professionnelle peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

8-8.40
a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne professionnelle à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année financière lorsque non utilisés au cours de l'année financière en vertu de l'alinéa a) de la clause 8-8.29 ou 8-5.03 et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata de 1/260,9 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée. Tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1er septembre de chaque année.

b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une personne professionnelle qui n'est pas replacée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

c) La personne professionnelle qui a treize (13) jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer au 30 juin le solde des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article ou de la clause 8-5.03. La personne professionnelle ayant fait ce choix ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

d) Au cours du mois de juin, la personne professionnelle peut choisir de convertir aux fins de vacances la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que les modalités de la clause 8-4.15 soient respectées.

8-8.41
Si une personne professionnelle devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 8-8.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une personne professionnelle quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 8-8.40 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 8-6.06 ou 8-6.07 et les congés prévus aux clauses 8-6.09, 8-6.18, 8-6.19, 8-6.21, 8-6.22, 8-6.30 8-6.31 et 8-6.32 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

8-8.42
Dans le cas d'une personne professionnelle 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 professionnelle à temps complet à l'emploi du Collège.

8-8.43
Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une personne professionnelle a droit soit à la prestation prévue à la convention collective 2020-2023, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 8-8.29, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles la personne professionnelle peut avoir droit selon les dispositions de la clause 8-8.29. Les personnes professionnelles invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couvertes par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles débutent une nouvelle période d'invalidité. Pour ces dernières, entre temps, les dispositions de la clause 8-8.40 s'appliquent.

8-8.44
Les personnes professionnelles qui bénéficiaient de jours de congé de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 31 octobre 1974 en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un protocole d'entente avec le gouvernement ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er novembre 1974. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 31 octobre 1974 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou en vertu d'un règlement du Collège ayant le même effet.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne professionnelle peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieur comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP).

8-8.45
Les jours de congé de maladie monnayables, prévus à la clause 8-8.44 peuvent également être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, ces mêmes jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne

professionnelle peuvent également être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, en cas de congés prévus à l'article 8-6.00.

Les jours de congé de maladie monnayables prévus à la clause 8-8.44 sont réputés utilisés au 31 octobre 1974 lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

8-8.46
Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et, par la suite, les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

8-8.47
L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 8-8.40;

b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les jours non monnayables au crédit de la personne professionnelle.

Article 8-9.00 - Évaluation des activités professionnelles

8-9.01
Toute évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier. Le Collège doit également verser dans ce dossier, le cas échéant, les commentaires écrits de la personne professionnelle sur cette évaluation.

8-9.02
Toute évaluation défavorable des activités professionnelles de la personne professionnelle qui fait suite à un rendement jugé insatisfaisant est suivie dans les six (6) mois de son dépôt au dossier d'une nouvelle évaluation. Si cette dernière évaluation est favorable, l'évaluation défavorable est automatiquement retirée du dossier de la personne professionnelle de même que, s'il y a lieu, les commentaires de la personne professionnelle s'y rapportant.

Article 8-10.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

8-10.01 But du régime
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une personne professionnelle d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

8-10.02 Nature du régime
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

8-10.03 Durée du régime
La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 8-10.13, 8-10.16 et 8-10.17.

8-10.04 Durée du congé
La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

8-10.05 Admissibilité au régime
Est admissible au régime :

- la personne professionnelle régulière qui a acquis la permanence;

- la personne professionnelle régulière non permanente, sous réserve qu'elle ne peut bénéficier de la période de congé qu'à compter de la date d'acquisition de la permanence;

- la personne professionnelle régulière à temps partiel, sous réserve qu'elle ne peut bénéficier de la période de congé qu'à la dernière année de participation au régime.

Toutefois, la personne professionnelle invalide ou en congé sans traitement ne peut participer au régime.

8-10.06 Conditions d'obtention
La personne professionnelle qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite au Collège.

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

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé nécessite l'accord écrit du Collège lorsque le congé est pris par anticipation. Si le congé est pris à la dernière année de participation au régime, le Collège ne peut refuser sans motif raisonnable.

À la requête de la personne professionnelle, en cas de refus, cette demande est discutée dans le cadre des procédures de l'article 4-2.00.

8-10.07 Retour

Au terme de la période de congé, la personne professionnelle réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

8-10.08 Traitement

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, la personne professionnelle reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau de la présente clause en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Durée de participation au régime	**2 ans**	**3 ans**	**4 ans**	**5 ans**
Durée du congé	**Pourcentage du traitement**			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

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

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

8-10.09 Conditions de travail

Pendant la période de travail, la personne professionnelle fournit une prestation de travail comme si elle ne participait pas au régime.

8-10.10

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne professionnelle bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime. Cependant, la période de congé prévue au régime ne peut servir aux fins d'acquisition de vacances.

8-10.11 Régime de retraite

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

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

8-10.12 Cessation d'emploi ou désistement du régime

Advenant qu'une personne professionnelle cesse d'être à l'emploi du Collège, prenne sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

a) si la personne professionnelle a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 8-10.08;

b) si la personne professionnelle n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;

c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne professionnelle ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne professionnelle durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne professionnelle pendant la période de travail en application de la clause 8-10.08. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne professionnelle. S'il est positif, la personne professionnelle rembourse ce solde au Collège;

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne professionnelle n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne professionnelle pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux cent pour cent (200 %) RREGOP, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne professionnelle.

Lorsque la personne professionnelle a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

8-10.13 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne professionnelle pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 8-10.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une personne professionnelle, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

8-10.14 Mise en disponibilité

Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que la personne professionnelle soit replacée. Au moment du replacement, si le régime n'est pas terminé, la personne professionnelle peut, par entente avec le Collège où elle est replacée, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions de la clause 8-10.12 s'appliquent.

8-10.15 Décès

Advenant le décès de la personne professionnelle pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 8-10.12 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

8-10.16 Assurance traitement

Advenant qu'une personne professionnelle devienne invalide au sens de l'article 8-8.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

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

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

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

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

- la participation de la personne professionnelle au régime se poursuit et la prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, la personne professionnelle encore invalide reçoit une prestation d'assurance traitement basée sur son traitement 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 professionnelle peut choisir l'une des options :

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

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

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

- durant les deux (2) premières années, la personne professionnelle sera traitée tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

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

  ii) si la personne professionnelle n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

8-10.17 Congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption prévus à l'article 8-6.00 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, les dispositions de l'article 8-6.00 s'appliquent.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la personne professionnelle peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

8-10.18 Disposition particulière
Dans tous les cas où la personne professionnelle ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1re) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

Article 8-11.00 - Programme volontaire de réduction du temps de travail

8-11.01
Le programme s'applique à la personne professionnelle régulière à temps complet qui en fait la demande et qui a accumulé au moins trente-six (36) mois de service auprès d'un ou des employeurs assujettis à l'un des régimes de retraite du secteur public.

La participation à ce programme est volontaire et ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu à la convention collective à l'exception des congés prévus aux articles 3-3.00 Libérations pour activités syndicales nationales, 8-6.00 Droits parentaux et 8-8.00 Régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement.

8-11.02
Le programme a une durée de douze (12) mois. Pour la durée de la convention, le Collège ne peut refuser la première demande sans motif raisonnable. Toute demande subséquente ou renouvellement nécessite une entente entre le Collège et la personne professionnelle et ce, pour la durée de la convention.

À la requête de la personne professionnelle, en cas de refus, cette demande est discutée dans le cadre des procédures de l'article 4-2.00.

8-11.03
La personne professionnelle qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail en fait la demande, par écrit, au Collège au plus tard le 30 avril. La demande doit préciser la date projetée du début et de la fin du programme ainsi que l'option choisie. Dans tous les cas, une entente préalable est requise sur le moment de la semaine où la réduction sera prise. Le Syndicat reçoit copie de la demande.

Toutefois, si au cours de l'année de participation au programme la personne professionnelle accède à un nouveau poste, un projet spécifique ou un remplacement, le Collège peut amender ou mettre fin au programme, après discussion avec la personne professionnelle.

8-11.04
La personne professionnelle peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

a) le nombre normal d'heures de travail est réduit de trois (3) heures par semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail;

b) le nombre normal de jours de travail est réduit de un (1), à chaque période de deux (2) semaines;

c) le nombre d'heures de travail est réduit de sept (7) heures par semaine et réparti sur quatre (4) jours de travail;

d) 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.

8-11.05
La personne professionnelle bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

On entend par travail supplémentaire tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne professionnelle régulière en dehors de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail, telles que prévues à son programme.

8-11.06
La personne professionnelle a droit aux vacances prévues à l'article 8-4.00 comme si elle ne participait pas au programme.

De plus, la personne professionnelle accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

8-11.07
Le nombre de jours de congé de maladie crédités selon la clause 8-8.40 a) n'est pas réduit pour la personne professionnelle participant au programme.

Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures, et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 8-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet à la personne professionnelle participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 8-8.40 s'applique.

8-11.08
Durant le programme, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite, comme si la personne professionnelle ne participait pas au programme, dans la mesure où la personne professionnelle verse sa cotisation.

8-11.09
La personne professionnelle participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la clause 8-3.01. Aux fins administratives ces jours sont convertis en une banque d'heures, et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 8-1.01 de la convention collective.

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

8-11.10
La personne professionnelle peut mettre fin à sa participation au programme en faisant parvenir un avis écrit au Collège au moins trente (30) jours avant son retour, à moins d'entente entre les parties.

8-11.11
Les parties locales peuvent convenir, par voie d'arrangement local, de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

Article 8-12.00 - Congé sans traitement

Stipulation locale

8-12.01
Après avoir déposé une demande écrite au Collège dans un délai de dix (10) jours ouvrables pour un congé d'un (1) mois ou moins ou dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour un congé de plus d'un (1) mois, la personne professionnelle peut bénéficier d'un congé sans traitement.

Lorsque le congé est utilisé pour occuper temporairement un emploi dans un autre collège du réseau, la personne professionnelle doit avoir acquis au moins quatre (4) années d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé.

Toutefois, lorsque le congé est utilisé pour occuper temporairement un emploi chez un autre employeur, à l'exclusion d'un autre collège du réseau, la personne professionnelle doit avoir acquis au moins sept (7) années d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé.

Pour la durée de la convention, s'il s'agit d'une première demande, le Collège ne peut refuser sans motif raisonnable. Toute demande subséquente doit faire l'objet d'une entente entre le Collège et la personne professionnelle.

À la requête de la personne professionnelle, cette demande est discutée dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

Dans tous les cas, les conditions de départ et de retour doivent être convenues entre la personne professionnelle concernée et le Collège.

8-12.02
Le Collège peut, à la demande de la personne professionnelle, transformer temporairement son poste en un poste à demi-temps avec demi-traitement après entente entre la personne professionnelle et le Collège. Dans ce cas, ce poste demeure un poste à temps complet aux fins d'application de la présente convention.

8-12.03
La personne professionnelle bénéficiant d'un congé à demi-temps avec demi-traitement est considérée avoir le statut de personne professionnelle à temps partiel aux fins des avantages prévus à l'article des dispositions nationales relatif au champ d'application.

8-12.04
La personne professionnelle visée aux clauses 8-12.01, 8-12.02 et 8-12.03 bénéficiant d'un congé sans traitement peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite prévus à la présente convention à la condition que les polices maîtresses et les lois le permettent.

Si la personne professionnelle décide de se prévaloir des régimes d'assurances collectives, elle doit en aviser le Collège au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ et verser la totalité des primes selon les modalités à intervenir entre la personne professionnelle et le Collège.

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

Quant au régime de retraite, la personne professionnelle pourra se prévaloir des dispositions de la loi.

8-12.05
La durée d’un congé sans traitement ne peut dépasser douze (12) mois.
Toute prolongation d'un tel congé peut être autorisée après entente entre la personne professionnelle concernée et le Collège. Toutefois, lorsque le congé est utilisé pour occuper temporairement un emploi chez un autre employeur, la durée maximale de ce congé est de deux (2) ans.

8-12.06
La personne professionnelle reprend son poste à la date fixée lors de son départ ou plus tôt moyennant un avis écrit préalable d'au moins deux (2) mois.

8-12.07
Lorsque la personne professionnelle se prévaut de la clause 8-12.01 pour poursuivre des activités de perfectionnement, l'ancienneté continue de s'accumuler conformément aux dispositions de la clause 5-2.04 d). Toutefois le Collège pourra vérifier si le congé a été utilisé aux fins pour lesquelles la personne professionnelle s'en est prévalue.

Article 8-13.00 - Congés pour activités professionnelles

Stipulation locale

8-13.01
Sur demande écrite au Collège, la personne professionnelle bénéficie d'un congé avec traitement dans les cas suivants :

a) pour donner des conférences ou des cours dans le champ de sa compétence;

b) pour participer à des séminaires, des congrès et des journées d'information, pourvu que cela soit en rapport avec l'exercice de ses fonctions.

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

À la requête de la personne professionnelle, en cas de refus, cette demande est discutée dans le cadre des procédures de l'article 4-2.00.

8-13.02
Sur demande écrite au Collège, une personne professionnelle peut bénéficier d'un congé avec traitement si elle est invitée à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commission de la Direction de l'enseignement collégial ou de toute autre commission du même ordre dans le secteur de l'Éducation.

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

À la requête de la personne professionnelle, en cas de refus, cette demande est discutée dans le cadre des procédures de l'article 4-2.00.

La tâche de la personne professionnelle est aménagée ou réduite en conséquence.

8-13.03
Si la personne professionnelle qui bénéficie d'un congé prévu au présent article reçoit une rémunération ou des honoraires pour ces activités, le Collège a droit d'exiger que l'organisme concerné lui remette cette rémunération ou ces honoraires jusqu'à concurrence du traitement versé à la personne professionnelle pour la période correspondante.

Toutefois, dans les cas prévus à la clause 8-13.01, le Collège ne pourra exiger un tel remboursement si la durée du congé est inférieure à une (1) journée.

Article 8-14.00 - Responsabilité civile

Stipulation locale

8-14.01
Le Collège s'engage à prendre fait et cause pour toute personne professionnelle dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de traitement, ni de droit.

8-14.02
Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, le Collège dédommage toute personne professionnelle pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne professionnelle a commis une faute lourde ou intentionnelle. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne professionnelle, la compensation sera égale à la perte effectivement subie par la personne professionnelle.

8-14.03
Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que la personne professionnelle n'ait commis une faute lourde ou intentionnelle, le Collège ne peut exiger de remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par la personne professionnelle dans le cadre d'activités reliées à ses fonctions.

Article 8-15.00 - Pratique et responsabilité professionnelles

Stipulation locale

8-15.01
Tout document préparé par une personne professionnelle, dans l'exercice de ses fonctions, ou sous sa direction, doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité du Collège. Si le Collège publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document signé par la personne professionnelle, le nom de l'auteur, son titre professionnel et le Collège où elle exerce ses fonctions seront indiqués sur tel document.

8-15.02
Malgré la clause 8-15.01, aucune personne professionnelle ne sera tenue de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

8-15.03
Si le Collège publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la personne professionnelle, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette personne professionnelle.

8-15.04
Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne professionnelle qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver.

8-15.05
Les parties reconnaissent comme base de l'action professionnelle les principes énoncés par les codes d'éthique des corporations inscrites au Code des professions de la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.

8-15.06
Le Collège ne peut obliger une personne professionnelle à identifier les personnes qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette personne professionnelle a rédigé un rapport.

8-15.07
Lorsqu'une personne professionnelle est appelée à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par le Collège.

8-15.08
Aucune plainte portée contre une personne professionnelle ne peut être considérée à moins qu'elle ne soit formulée par écrit, signée, portée à l'attention de la personne professionnelle. Le Collège en informe par écrit la personne représentante du Syndicat. Toutefois, le contenu de la plainte n'est transmis à la personne représentante du Syndicat que sur l'autorisation écrite de la personne professionnelle.

La personne professionnelle peut contester par écrit le bien-fondé de cette plainte. Cette contestation est versée au dossier de la personne professionnelle si la plainte est aussi versée au dossier ou de la personne professionnelle. Toute plainte et toute contestation sont retirées du dossier dans les six (6) mois de leur dépôt.

8-15.09
Le Collège fournit aux personnes professionnelles des lieux de travail qui sont compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées.

8-15.10
Les activités professionnelles de la personne professionnelle ne doivent comprendre aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel cadre ou de gérance au sens du Code du travail.

Article 8-16.00 - Frais de déplacement

Stipulation locale

8-16.01
Les frais de transport et tous les autres frais encourus lors des déplacements des personnes professionnelles dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes convenues entre les parties, dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

À défaut d'entente, les normes applicables aux personnes professionnelles sont celles en vigueur au Collège pour le personnel cadre, lesquelles sont transmises dans les meilleurs délais au Syndicat par le Collège.

8-16.02
La personne professionnelle n'est pas tenue d'utiliser sa voiture personnelle dans des déplacements pour le compte du Collège.

Article 8-17.00 - Hygiène et sécurité

Stipulation locale

8-17.01
En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et accidents du travail, le Collège s'engage à maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. Ainsi, le Collège doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé (physique et psychologique), assurer la sécurité et l'intégrité physique du personnel professionnel, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Plus spécifiquement, les parties collaborent dans l'objectif de prévenir les risques psychosociaux liés à la charge de travail afin de mettre en place des mesures visant l'identification, les améliorations, la sensibilisation et la formation en ce sens. En particulier, le Collège s'engage à fournir gratuitement dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou par la régie interne du Collège ou par les normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé, le bien-être et la sécurité.

8-17.02
Une personne professionnelle qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres personnes professionnelles, soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

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

8-17.03
Le Collège fournit gratuitement à ses personnes professionnelles tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Ces vêtements spéciaux sont la propriété du Collège et leur entretien est à sa charge.

8-17.04
Les personnes professionnelles ont accès aux services de santé offerts aux étudiants.

Article 8-18.00 - Stationnement

Stipulation locale

8-18.01
Le Collège s'engage, dans la mesure du possible, à fournir à la personne professionnelle une place de stationnement, aux conditions fixées par le Collège, après discussion dans le cadre des procédures prévues à l'article 4-2.00.

Article 8-19.00 - Télétravail

8-19.01
Le télétravail ne peut pas être obligatoire pour la personne professionnelle, à moins de circonstances particulières.

Un programme, une directive ou une politique de télétravail doit faire l'objet d'une consultation du Syndicat lors de son élaboration ou de sa révision et ne peut aller à l'encontre des conditions de travail prévue à la convention collective.

CHAPITRE 9 - PROCÉDURE 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 stipulations du présent chapitre.

9-1.02
À cette fin, la procédure ci-après prévue doit être suivie afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

9-1.03
Toute personne professionnelle peut, si elle le désire, rencontrer la personne représentante du Collège, en tout temps, pour tenter de régler tout litige survenant entre la personne professionnelle et le Collège. La personne professionnelle doit être accompagnée de la personne représentante du Syndicat à moins que la personne professionnelle ne s'y oppose.

9-1.04
La personne professionnelle ou la personne représentante du Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les stipulations de la convention collective doit le présenter par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Si plusieurs personnes professionnelles prises collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, la personne représentante du Syndicat peut, dans les délais mentionnés à la présente clause, soumettre ce grief par écrit au Collège. La procédure prévue au présent article s'applique également à cette forme de grief.

Dans le cas d’un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un tel grief est de deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

9-1.05
Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié doit être rempli par la personne professionnelle ou la personne représentante du Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant à titre indicatif les articles de la convention collective qui y sont impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice.

9-1.06
Le Collège doit transmettre sa décision par écrit à la personne professionnelle concernée et à la personne représentante du Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

9-1.07
Si le grief est accompagné d'une demande écrite de la part de la personne professionnelle concernée ou de la personne représentante du Syndicat ou si le Collège le désire, les parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief et en discuter. Aux fins de telles rencontres, les personnes représentantes des parties sont les mêmes que celles ou ceux habilités à les représenter au comité de relations de travail et la personne professionnelle concernée peut assister à cette rencontre après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Dans un tel cas, le Collège doit transmettre sa décision par écrit à la personne professionnelle concernée et à la personne représentante du Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

9-1.08
Dans le cadre des clauses 9-1.06 et 9-1.07, si la rencontre n'a pas lieu ou si le Collège ne transmet pas de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, la personne représentante du Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à la clause 9-2.01.

9-1.09
La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audition ait lieu à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief y compris la présentation par écrit autrement que sur les formules prévues au présent article n'en affecte pas la validité.

9-1.10
Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat. Ces délais sont toutefois suspendus entre le 15 juin et le 15 août.

9-1.11
Lorsqu'une personne professionnelle se croit lésée par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles définies par la convention collective, elle peut formuler un grief si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe au Collège.

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01
Si la personne représentante du Syndicat soumet un grief à l'arbitrage, il doit, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06 ou 9-1.07, donner un avis écrit à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.08 en remplissant le formulaire électronique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation. Malgré ce qui précède, dans le cas où le Collège donne une réponse écrite à la personne représentante du Syndicat avant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06 ou 9-1.07, le délai de soixante (60) jours ouvrables débute avec la date de cette réponse du Collège.

Une copie de l'avis d'arbitrage est transmise en même temps au Collège.

9-2.02
En même temps que l'avis d'arbitrage, la personne représentante du Syndicat fait parvenir à l'arbitre en chef l'avis de grief.

9-2.03
Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation (Greffe) ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au Syndicat et au Collège un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, au Ministère, à la partie syndicale négociante concernée, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

9-2.04
Les personnes représentantes des parties négociantes se rencontrent mensuellement afin de fixer au rôle les griefs inscrits au Greffe pour procéder devant un arbitre unique. Au moins quinze (15) jours avant cette rencontre, elles ou ils s'informent mutuellement des griefs qu'elles ou ils ont l'intention de fixer au rôle.

Toutefois, lorsque les parties locales ont décidé de recourir à la procédure d'arbitrage accélérée pour un grief, ce grief doit être traité selon la procédure prévue à la clause 9-3.03.

Lorsque les parties en conviennent lors de la fixation du rôle, un grief est soumis à un arbitre assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs.

9-2.05
L'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les personnes représentantes désignées de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale négociante concernée à une réunion afin de :

a) fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. À cet effet, les parties négociantes se garantissent mutuellement, deux (2) jours d'audition pour chacun des mois suivants : septembre, octobre, novembre, février, mars, avril et mai;

b) désigner un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08;

c) indiquer le mode d'arbitrage choisi;

d) prévoir, pour chacun des jours d'audience, un ou des griefs pouvant être entendus en lieu et place en cas de remise d'audience ou d'annulation.

Le Greffe en avise les parties visées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps, le Ministère et l'arbitre tout en transmettant à ce dernier, une copie des avis de griefs et d'arbitrage.

9-2.06
Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.04, les parties habilitées à nommer un arbitre désignent s'il y a lieu une assesseure ou un assesseur et communiquent au Greffe le nom de leur assesseure ou assesseur.

9-2.07
Toute assesseure ou tout assesseur nommé pour assister l'arbitre est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

9-2.08
Sous réserve de la clause 9-2.04, les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention collective sont décidés par un arbitre unique désigné par l'arbitre en chef parmi les personnes suivantes :

Baillargeon, Renée
Beaudry, Jean-François
Blouin, Julie
Côté, André C.
Crevier, Marie-Ève
Daviault, Pierre
Korozs, Valérie
Lavoie, André G., arbitre en chef
Martin, Claude
Massicotte, Nathalie
McCroy, Michael
Roy, Guy
Roy, Pierre-Georges
Tremblay, Frédéric
Turcotte, Alain

Toutefois, dans les cas d'un grief de classification tel que prévu à la clause 6-1.04, le grief procède devant un arbitre unique désigné par l'arbitre en chef ou par la greffière en chef ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

Baillargeon, Renée
Blouin, Julie
Côté, André C.
Crevier, Marie-Ève
Daviault, Pierre
Faucher, Nathalie
Korozs, Valérie
Lavoie, André G., arbitre en chef
Martin, Claude
McCroy, Michael
Roy, Pierre-Georges

La négociation des listes d'arbitres et des médiateurs est effectuée simultanément aux négociations.

Par ailleurs, les parties négociantes peuvent s'entendre pendant la durée de la convention collective pour modifier les listes d'arbitres figurant à la présente clause.

9-2.09
Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les présentes stipulations, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre 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, les présentes stipulations, l'équité et la bonne conscience.

9-2.10
Toute vacances est comblée suivant la procédure établie pour la nomination de l'arbitre ou de ses assesseures ou assesseurs.

9-2.11
Dans les cas d'arbitrage avec deux (2) assesseures ou assesseurs, l'arbitre, seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie, ne procédera pas, sauf si une (1) assesseure ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

9-2.12
L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles figurant à la clause 9-2.13.

Lorsqu'il le juge opportun, l'arbitre peut imposer un échéancier formel quant au déroulement des auditions.

9-2.13 Conférence préparatoire

Les procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article 9-2.00 font connaître à l'arbitre et se communiquent entre eux les moyens de défense en droit, les moyens préliminaires qu'ils entendent soulever, certaines preuves documentaires ainsi que les admissions mutuelles, et ce, dans la mesure du possible au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de l'audience.

Toute séance d'arbitrage en vertu de l'article 9-2.00 débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureurs, les assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent d'abord tenir une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.
Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;

- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;

- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;

- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;

- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;

- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;

- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

9-2.14

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses des présentes stipulations.

9-2.15

L'arbitre saisi d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée de la convention collective.

9-2.16

L'arbitre saisi du grief prévu à la clause 6-1.04 a la juridiction mentionnée à la clause concernée. À cet effet, l'arbitre réfère au plan de classification. Si le plan de classification est en contradiction avec les stipulations de la convention collective, ces dernières prévalent.

9-2.17
Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, peut être soumis en tout temps et la personne professionnelle aura droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces documents n'avait pas été commise.

9-2.18
Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celle ou celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. L'arbitre peut ordonner que les sommes dues à la personne professionnelle portent intérêt au taux prévu au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.19
Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou il a subis.

9-2.20
Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps, le Ministère et les assesseures ou assesseurs s'il y a lieu. Lorsque l'arbitre est assisté d'assesseures ou assesseurs, il fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

9-2.21
Les séances d'arbitrage sont publiques. Elles ont lieu dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties, et ce, sans frais de location. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.22
a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais;

b) Un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief s'il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.23
La sentence de l'arbitre doit être motivée et signée par celui-ci.

a) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe qui se charge de faire parvenir copie aux organismes mentionnés à la clause 9-2.03;

b) En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interlocutoire qu'il croit juste et utile;

c) La sentence de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

9-2.24
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 partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire à l'arbitre toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

9-2.25
À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. L'assignation doit être signifiée au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'audition.

9-2.26
Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement sur bande magnétique ou autrement, des auditions.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et à l'autre partie.

9-2.27
Tout ordre ou tout document émanant de l'arbitre ou des parties en cause est communiqué ou autrement signifié par l'arbitre aux parties.

9-2.28
Lorsqu'une personne professionnelle quitte son emploi au Collège et qu'un grief la concernant a été porté à l'arbitrage avant la date de son départ, l'arbitre a l'autorité nécessaire pour statuer sur ce grief à la condition que le Syndicat le maintienne.

9-2.29
Les délais prévus à la clause 9-2.01 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente entre le Collège et le Syndicat. Ces délais sont toutefois suspendus entre le 15 juin et le 15 août.

9-2.30
Les griefs portés à l'arbitrage selon les stipulations d'une convention collective antérieure applicable aux personnes professionnelles des Collèges affiliés à la FP-CSN, seront décidés conformément à cette convention, à l'exception des frais d'annulation qui sont régis par les clauses 9-4.04 à 9-4.07.

Malgré ce qui précède et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront soumis à un arbitre unique ou à un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs. L'arbitre est désigné parmi ceux dont les noms apparaissent à la clause 9-2.08 des présentes stipulations.

De plus, les parties peuvent recourir aux stipulations de l'article 9-3.00.

Article 9-3.00 - Autres procédures

9-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27)

Les parties négociantes constituent un comité national de règlement de grief 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 :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;

- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;

- d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;

- de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

9-3.02 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties des noms de médiatrices ou de médiateurs parmi la liste prévue à la clause 9-2.08. Lorsque les parties acceptent un nom dans cette liste, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seule une employée ou seul un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé de du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes à l'un des bureaux du TAT.

Cette procédure s'applique pour tout grief ou recours, ou groupe de griefs ou recours convenu entre le Collège et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

9-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles
   Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (le Collège et le 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 expédié au Greffe.

   À défaut par le Collège et la personne représentante du Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord pour ce faire en faisant parvenir un avis distinct au Greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

   Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui de la personne représentante du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre
   L'arbitre est nommé par le Greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3. Représentation
   Seule une employée ou un employé du Collège ou une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience
   Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence
   La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à

moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les salariés visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.
L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les stipulations des articles 9-1.00, 9-2.00, 9-4.00 et 9-5.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des stipulations inconciliables.

Article 9-4.00 - Frais et honoraires des arbitres et médiatrices et médiateurs

Frais de l'arbitre
9-4.01
Dans le cas d'un arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés :

- par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté;

- par la partie à qui le grief a été soumis s'il est accueilli.

Si le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des frais et honoraires que doit assumer chaque partie.

Dans le cas d'un grief de congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

9-4.02
Les honoraires de l'arbitre ne sont versés qu'après dépôt au Greffe de deux (2) copies signées de la sentence.

9-4.03 Frais de médiation préarbitrale
Dans le cas d'une médiation préarbitrale prévue à la clause 9-3.02, les frais et honoraires chargés à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales entre les parties. Si les parties ont convenu de confier à la médiatrice ou au médiateur le mandat d'agir à titre d'arbitre, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les règles générales précédemment énoncées.

9-4.04 Frais d'annulation
À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée d'audience prévue, une indemnité de quatre cents dollars (400 $) lui est versée à titre de frais d'annulation lorsque la demande de remise est présentée dans un délai de trente (30) jours ou moins de la date d'audience.

9-4.05
L'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation, le cas échéant, est assumée :

- par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit;

- par la partie qui demande une remise**,** ou partagée également entre les parties si la demande est conjointe;

- 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.

9-4.06
Les modalités relatives au versement d'indemnités à titre de frais d'annulation d'arbitrage s'appliquent, le cas échéant, aux cas de médiation.

9-4.07
Les stipulations qui précisent les modalités de paiement des indemnités à titre de frais d'annulation prévues ci-dessus prennent effet à compter de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et s'appliquent à compter de cette date à toute affaire en cours à cette date.

Article 9-5.00 - Autres frais

9-5.01
Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

9-5.02
Les frais et honoraires d'une ou d'un sténographe officiel sont à la charge de la partie qui en a fait la demande. Sont également à la charge de cette partie, les frais ainsi que la transmission des copies de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, à l'arbitre et à l'autre partie.

9-5.03
Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

9-5.04
Les frais du Greffe et les salaires du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

Article 9-6.00 - Prévention des litiges et des griefs

9-6.01
Les parties forment un comité local ayant pour but la prévention des litiges et des griefs dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

9-6.02
La composition et les modalités de fonctionnement de ce comité sont à convenir entre les parties.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Dispositions générales

10-1.01
La nullité d'une clause de la convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective en son entier.

10-1.02
Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

10-1.03
L'utilisation des mots « la personne professionnelle » dans toute désignation d'un professionnel et l'utilisation des genres féminin et masculin dans la désignation de toute autre personne n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin; à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux hommes et aux femmes.

10-1.04 Accessibilité de l'entente
Les parties négociantes, de même que chaque collège, rendent accessibles les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et les dispositions relatives aux matières de l'annexe « A » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) sur leur site officiel respectif.

La convention collective et les lettres d'entente sont accessibles sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC).

Transmission des avis et documents
10-1.05
Lorsqu'aux fins d'application de la convention le texte stipule l'envoi ou la transmission d'un avis ou d'un document entre le Collège, le Syndicat, le Bureau de placement, la Fédération des cégeps, le Ministère ou les parties négociantes, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constituent des modes de transmission valables.

10-1.06
Lorsqu'aux fins d'application de la convention le texte stipule l'envoi ou la transmission d'un avis ou d'un document par le Collège à la personne professionnelle, cette transmission se fait par écrit ainsi que par courrier électronique.

Lorsqu'aux fins d'application de la convention le texte stipule l'envoi ou la transmission d'un avis ou d'un document par la personne professionnelle au Collège, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constituent des modes de transmission valables.

Article 10-2.00 - Entrée en vigueur et durée

10-2.01
La convention collective entre en vigueur à la date de la signature des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et se termine le 31 mars 2028.

10-2.02
Les présentes stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

10-2.03
Les conditions de travail prévues par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale continuent de s'appliquer, malgré leur expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

ANNEXES

ANNEXE « A »

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01. Dispositions générales

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne professionnelle qui, en vertu des dispositions relatives à la priorité ou à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un replacement impliquant un changement de domicile consécutif à un changement de zone.

Lorsque le replacement d'une personne professionnelle l'amène à changer de zone, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne professionnelle déménage.

1.02. Autorisation

Les allocations prévues ci-après sont autorisées et payées par le Collège d'où origine la personne professionnelle.

1.03. Absence pour déménagement

Toute personne professionnelle à qui une offre d'emploi est faite et qui déménage conformément à la clause 1.01 pour accepter cette offre a droit de s'absenter :

a) sans perte de traitement, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège rembourse à la personne professionnelle les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège;

b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne professionnelle et des personnes dépendantes lui sont remboursés par le Collège selon le régime de frais de déplacement en vigueur à ce dernier.

1.04. Frais de déménagement

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

1.05.
Toutefois, le Collège ne paie pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne professionnelle à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

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

1.07. Compensation pour les dépenses concomitantes
Le Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à toute personne professionnelle mariée ou en union civile déplacée ou de deux cents dollars (200 $) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc.) à moins que cette personne professionnelle n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) payable à la personne professionnelle mariée ou en union civile déplacée est payable également à la personne professionnelle célibataire tenant logement.

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

1.09.
Si la personne professionnelle choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège.

1.10. Vente et achat de résidence
a) Le Collège paie à la personne professionnelle qui doit vendre sa maison (résidence principale) les frais de courtage, sur présentation des documents suivants :
   - le contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
   - le contrat de vente;
   - le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent d'immeubles;

b) le Collège paie à la personne professionnelle qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de son affectation, les frais d'actes notariés que la personne professionnelle doit payer;

c) le Collège paie la pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;

d) le Collège paie la taxe de mutation de propriétaire au coût réel, le cas échéant.

1.11. Frais relatifs à la garde de la maison non vendue

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

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

1.12. Frais de séjour

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

1.13. Frais de transport

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

1.14. Frais de loyer

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

d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

ANNEXE « B »

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

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Saint-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	St-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Lionel-Groulx
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Saint-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (ST-LAMBERT)	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, St-Hyacinthe, St-Jean-sur-Richelieu
CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)	Région de Québec **
CHICOUTIMI	Jonquière
DAWSON	Île de Montréal*, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx

DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, St-Hyacinthe, Champlain (St-Lambert), St-Jean-sur-Richelieu
F.-X.-GARNEAU	Région de Québec **
GASPÉSIE ET DES ÎLES (GASPÉ)	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES (CARLETON)	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES (GRANDE-RIVIÈRE)	-
GASPÉSIE ET DES ÎLES (ÎLES-DE-LA-MADELEINE)	-
GÉRALD-GODIN	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Valleyfield
GRANBY	-
HÉRITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (St-Lambert), Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JONQUIÈRE	Chicoutimi, Alma
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, Saint-Jérôme, Île de Montréal*

MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert)
MARIE-VICTORIN	Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Champlain (St-Lambert)
MATANE	-
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
OUTAOUAIS	Héritage
RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
RIMOUSKI	-
RIMOUSKI (CENTRE DE QUÉBEC DE L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC)	Région de Québec**
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Île de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
ST-FÉLICIEN	-
ST-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
SAINT-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier

SAINT-JÉRÔME (MONT-LAURIER)	-
SAINT-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
STE-FOY	Région de Québec **
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau, Gérald-Godin
VANIER	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Île de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
* Île de Montréal :	Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux-Montréal
** Région de Québec :	Les collèges F.-X.-Garneau, Limoilou, Sainte-Foy, Lévis, Champlain (St-Lawrence), Rimouski (Centre de Québec de l'Institut maritime du Québec)

ANNEXE « C »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT - COLLÈGES

Échelles de traitement – Collèges

C202 AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE
C203 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN COMMUNICATION
C206 ANIMATRICE OU ANIMATEUR D'ACTIVITÉS ÉTUDIANTES[1]
C208 ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION
C214 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE
C263 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER À LA VIE ÉTUDIANTE

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

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 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	50 753	52 177	53 529	53 584	54 917	56 834
2	52 415	53 876	55 282	55 337	56 725	58 716
3	54 095	55 611	57 054	57 108	58 533	60 578
4	55 830	57 401	58 898	58 971	60 451	62 569
5	57 656	59 263	60 798	60 871	62 386	64 578
6	59 464	61 126	62 715	62 788	64 359	66 605
7	61 400	63 117	64 761	64 834	66 459	68 778
8	63 373	65 144	66 843	66 916	68 596	70 988
9	65 436	67 263	69 016	69 089	70 824	73 308
10	66 861	68 742	70 532	70 605	72 376	74 915
11	69 052	70 988	72 833	72 906	74 732	77 344
12	71 262	73 253	75 152	75 244	77 125	79 828
13	73 600	75 664	77 636	77 727	79 663	82 457
14	75 609	77 727	79 755	79 846	81 837	84 704
15	77 673	79 846	81 928	82 019	84 065	87 005
16	79 791	82 019	84 156	84 247	86 347	89 361
17	81 946	84 247	86 439	86 530	88 685	91 790
18	84 192	86 548	88 795	88 886	91 114	94 310

NOTE **:**

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

[1] Ce corps d'emplois ne fait plus partie du plan de classification. Il n'est maintenu que pour les personnes professionnelles qui étaient classés avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective 1989-1992 et qui exercent les fonctions prévues au plan de classification émanant de la partie patronale négociante en date du 1er juin 1987.

Échelles de traitement – Collèges

C204 AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUEL
C205 ANALYSTE
C221 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN FORMATION SCOLAIRE[1]
C235 SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'INFORMATION[2]

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

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 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	51 611	53 054	54 442	54 497	55 867	57 821
2	53 310	54 807	56 232	56 287	57 693	59 720
3	55 173	56 725	58 204	58 277	59 738	61 820
4	57 054	58 642	60 158	60 231	61 729	63 884
5	59 026	60 670	62 240	62 313	63 866	66 094
6	61 035	62 752	64 377	64 450	66 057	68 377
7	63 135	64 907	66 587	66 660	68 322	70 714
8	65 308	67 135	68 888	68 961	70 678	73 143
9	67 537	69 436	71 244	71 317	73 107	75 664
10	69 162	71 098	72 942	73 015	74 842	77 453
11	71 554	73 563	75 481	75 572	77 453	80 156
12	73 983	76 047	78 020	78 111	80 065	82 859
13	76 558	78 695	80 741	80 832	82 859	85 763
14	78 787	80 996	83 097	83 188	85 270	88 247
15	81 106	83 371	85 544	85 635	87 772	90 840
16	83 498	85 836	88 064	88 156	90 365	93 525
17	85 927	88 338	90 639	90 731	92 995	96 246
18	88 466	90 950	93 306	93 415	95 753	99 113

NOTE **:**

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

---

1 Ce corps d'emplois ne fait plus partie du plan de classification. Il n'est maintenu que pour les personnes professionnelles qui y sont classées au 1er décembre 2023 et qui exercent les fonctions prévues au plan de classification avant son actualisation. Les personnes professionnelles conservent les droits et les conditions de travail prévus à la convention collective.

2 La création du corps d'emplois fait suite aux travaux sur l'actualisation du plan de classification dont l'entente, entre les parties, a été signée le 1er décembre 2023. Le corps d'emplois entre en vigueur à cette date.

Échelles de traitement – Collèges

C209 SPÉCIALISTE EN MOYENS ET TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT[1]
C262 BIBLIOTHÉCAIRE[2]

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2023-11-30 ($)
1	51 611
2	53 310
3	55 173
4	57 054
5	59 026
6	61 035
7	63 135
8	65 308
9	67 537
10	69 162
11	71 554
12	73 983
13	76 558
14	78 787
15	81 106
16	83 498
17	85 927
18	88 466

1 Les taux de traitement du corps d'emplois s'appliquent uniquement à la personne professionnelle qui détenait ce classement au 1er décembre 2023, et ce, jusqu'à son intégration au corps d'emplois de Spécialiste en sciences de l'information (C235). Le corps d'emplois de Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (C209) est aboli au 1er décembre 2023.

2 Les taux de traitement du corps d'emplois s'appliquent uniquement à la personne professionnelle qui détenait ce classement au 1er décembre 2023 et ce, jusqu'à son intégration au corps d'emplois de Spécialiste en sciences de l'information (C235). Le corps d'emplois de Bibliothécaire (C262) est aboli au 1er décembre 2023.

Échelles de traitement – Collèges

C210 ANALYSTE SPÉCIALISÉ EN INFORMATIQUE
C219 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER PÉDAGOGIQUE
C234 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN RESSOURCES MATÉRIELLES

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

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 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	53 164	54 661	56 086	56 140	57 547	59 556
2	55 191	56 743	58 222	58 295	59 757	61 857
3	57 291	58 898	60 432	60 505	62 021	64 194
4	59 537	61 199	62 788	62 861	64 432	66 678
5	61 839	63 574	65 235	65 308	66 934	69 272
6	64 176	65 966	67 683	67 756	69 454	71 883
7	66 660	68 523	70 313	70 386	72 139	74 659
8	69 180	71 116	72 961	73 034	74 860	77 472
9	71 865	73 874	75 791	75 883	77 782	80 503
10	73 892	75 956	77 928	78 020	79 974	82 768
11	76 723	78 878	80 923	81 015	83 042	85 946
12	79 700	81 928	84 065	84 156	86 256	89 270
13	82 731	85 051	87 261	87 352	89 543	92 685
14	85 526	87 918	90 201	90 292	92 557	95 789
15	88 393	90 877	93 233	93 342	95 680	99 022
16	91 333	93 890	96 337	96 447	98 858	102 309
17	94 420	97 068	99 588	99 698	102 181	105 761
18	97 543	100 282	102 894	103 003	105 578	109 268

NOTE **:**

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

Échelles de traitement – Collèges

C216 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN SERVICES ADAPTÉS
C220 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER D'ORIENTATION
C223 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ADAPTATION SCOLAIRE
C231 TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR SOCIAL
C233 AGENTE OU AGENT DE SERVICE SOCIAL

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

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 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	52 415	53 876	55 282	55 337	56 725	58 716
2	54 259	55 775	57 218	57 273	58 697	60 743
3	56 250	57 821	59 318	59 391	60 871	63 007
4	58 295	59 921	61 473	61 546	63 080	65 290
5	60 414	62 112	63 720	63 793	65 382	67 664
6	62 642	64 395	66 076	66 149	67 811	70 185
7	64 888	66 696	68 431	68 505	70 221	72 687
8	67 226	69 107	70 897	70 970	72 742	75 280
9	69 710	71 664	73 527	73 600	75 444	78 093
10	71 518	73 527	75 444	75 536	77 417	80 120
11	74 111	76 193	78 166	78 257	80 211	83 024
12	76 832	78 987	81 033	81 124	83 151	86 055
13	79 627	81 855	83 992	84 083	86 183	89 196
14	82 092	84 393	86 585	86 676	88 849	91 954
15	84 667	87 041	89 306	89 397	91 625	94 840
16	87 334	89 781	92 119	92 228	94 529	97 835
17	90 073	92 593	95 004	95 114	97 488	100 903
18	92 886	95 479	97 963	98 072	100 520	104 044

NOTE :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

Échelles de traitement – Collèges

C222 PSYCHOLOGUE

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

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 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	54 844	56 378	57 839	57 894	59 336	61 418
2	57 017	58 606	60 122	60 195	61 692	63 847
3	59 263	60 925	62 514	62 587	64 158	66 404
4	61 601	63 318	64 961	65 035	66 660	68 998
5	64 030	65 820	67 537	67 610	69 308	71 737
6	66 532	68 395	70 166	70 239	71 993	74 513
7	69 162	71 098	72 942	73 015	74 842	77 453
8	71 901	73 910	75 828	75 919	77 819	80 540
9	74 732	76 832	78 823	78 914	80 887	83 718
10	76 924	79 079	81 143	81 234	83 261	86 183
11	79 937	82 184	84 320	84 412	86 530	89 562
12	83 133	85 453	87 681	87 772	89 964	93 105
13	86 366	88 776	91 078	91 169	93 452	96 721
14	89 379	91 881	94 274	94 383	96 739	100 118
15	92 484	95 077	97 543	97 652	100 100	103 606
16	95 643	98 328	100 885	100 994	103 515	107 131
17	98 912	101 688	104 337	104 446	107 058	110 802
18	102 364	105 231	107 971	108 099	110 802	114 673

NOTE :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

Échelles de traitement – Collèges

C236 CHERCHEUSE OU CHERCHEUR
C238 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AIDE TECHNIQUE ET ACCOMPAGNEMENT

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Échelon	Taux du 2024-03-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	53 164	54 661	56 086	56 140	57 547	59 556
2	55 191	56 743	58 222	58 295	59 757	61 857
3	57 291	58 898	60 432	60 505	62 021	64 194
4	59 537	61 199	62 788	62 861	64 432	66 678
5	61 839	63 574	65 235	65 308	66 934	69 272
6	64 176	65 966	67 683	67 756	69 454	71 883
7	66 660	68 523	70 313	70 386	72 139	74 659
8	69 180	71 116	72 961	73 034	74 860	77 472
9	71 865	73 874	75 791	75 883	77 782	80 503
10	73 892	75 956	77 928	78 020	79 974	82 768
11	76 723	78 878	80 923	81 015	83 042	85 946
12	79 700	81 928	84 065	84 156	86 256	89 270
13	82 731	85 051	87 261	87 352	89 543	92 685
14	85 526	87 918	90 201	90 292	92 557	95 789
15	88 393	90 877	93 233	93 342	95 680	99 022
16	91 333	93 890	96 337	96 447	98 858	102 309
17	94 420	97 068	99 588	99 698	102 181	105 761
18	97 543	100 282	102 894	103 003	105 578	109 268

NOTE **:**

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

En lien avec les travaux du comité technique concernant le personnel professionnel affecté à la recherche, le corps d'emplois entre en vigueur le 1er mars 2024.

Échelles de traitement – Collèges

C237 CHERCHEUSE PRINCIPALE OU CHERCHEUR PRINCIPAL

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Échelon	Taux du 2024-03-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	54 844	56 378	57 839	57 894	59 336	61 418
2	57 017	58 606	60 122	60 195	61 692	63 847
3	59 263	60 925	62 514	62 587	64 158	66 404
4	61 601	63 318	64 961	65 035	66 660	68 998
5	64 030	65 820	67 537	67 610	69 308	71 737
6	66 532	68 395	70 166	70 239	71 993	74 513
7	69 162	71 098	72 942	73 015	74 842	77 453
8	71 901	73 910	75 828	75 919	77 819	80 540
9	74 732	76 832	78 823	78 914	80 887	83 718
10	76 924	79 079	81 143	81 234	83 261	86 183
11	79 937	82 184	84 320	84 412	86 530	89 562
12	83 133	85 453	87 681	87 772	89 964	93 105
13	86 366	88 776	91 078	91 169	93 452	96 721
14	89 379	91 881	94 274	94 383	96 739	100 118
15	92 484	95 077	97 543	97 652	100 100	103 606
16	95 643	98 328	100 885	100 994	103 515	107 131
17	98 912	101 688	104 337	104 446	107 058	110 802
18	102 364	105 231	107 971	108 099	110 802	114 673

NOTE **:**

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

En lien avec les travaux du comité technique concernant le personnel professionnel affecté à la recherche, le corps d'emplois entre en vigueur le 1er mars 2024.

Échelles de traitement – Collèges

C239 AUXILIAIRE DE RECHERCHE

(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Échelon	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	53 054	54 442	54 497	55 867	57 821
2	54 807	56 232	56 287	57 693	59 720
3	56 725	58 204	58 277	59 738	61 820
4	58 642	60 158	60 231	61 729	63 884
5	60 670	62 240	62 313	63 866	66 094
6	62 752	64 377	64 450	66 057	68 377
7	64 907	66 587	66 660	68 322	70 714
8	67 135	68 888	68 961	70 678	73 143
9	69 436	71 244	71 317	73 107	75 664
10	71 098	72 942	73 015	74 842	77 453
11	73 563	75 481	75 572	77 453	80 156
12	76 047	78 020	78 111	80 065	82 859
13	78 695	80 741	80 832	82 859	85 763
14	80 996	83 097	83 188	85 270	88 247
15	83 371	85 544	85 635	87 772	90 840
16	85 836	88 064	88 156	90 365	93 525
17	88 338	90 639	90 731	92 995	96 246
18	90 950	93 306	93 415	95 753	99 113

NOTE **:**

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

En lien avec les travaux concernant le personnel professionnel affecté à la recherche, le corps d'emplois entre en vigueur le 1er avril 2024.

ANNEXE « D »

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

01. ADMISSIBILITÉ

Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une personne professionnelle régulière qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire sa prestation de travail pour une période initiale d'une (1) à cinq (5) années dans une proportion telle qu'elle ne doit pas être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingt pour cent (80 %) de sa prestation de travail habituelle.

La personne professionnelle peut demander la prolongation[1] de l'entente initiale laquelle doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.

02. CONDITIONS D'OBTENTION DU PROGRAMME

L'octroi d'une retraite progressive est assujetti à une entente préalable avec le Collège.

La personne professionnelle doit être admissible et s'engager à prendre sa retraite à la fin du programme.

La personne professionnelle qui désire se prévaloir du programme doit en faire la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

a) La durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois.

b) Le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues dans son horaire de travail habituel.

c) L'aménagement de la semaine de travail.

À la fin de cette période ou de sa prolongation, la personne professionnelle prend sa retraite.

---

[1] Les dispositions concernant la prolongation de l'entente de retraite progressive s'appliqueront lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et règlementaires conformément à la lettre d'intention prévue à l'annexe R.

Toutefois, la personne professionnelle qui désire se prévaloir d'une prolongation de la durée initiale du programme doit en faire la demande par écrit au Collège plus de six (6) mois avant la fin de l'entente initiale.

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 professionnelle convienne avec le collège de prolonger cette entente.

Une personne professionnelle n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

03. Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine ou l'aménagement de la semaine de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne professionnelle et le Collège.

Si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne professionnelle n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

DROITS ET AVANTAGES

04. La personne professionnelle continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

05. Durant le programme, la personne professionnelle se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

06. Durant le programme, la personne professionnelle 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.

07. Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base de temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance vie est celui dont la personne professionnelle bénéficiait avant le début du programme.

08. Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la personne professionnelle est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.

09. Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.

10. La personne professionnelle qui a accumulé une caisse de jours de congé 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.

11. Dans l'éventualité où son poste est aboli, la personne professionnelle bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumise aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive, si ce dernier y consent.

CESSATION DE L'ENTENTE

12. Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :

a) la retraite;
b) le décès;
c) la démission;
d) le désistement avec le consentement du Collège;
e) la mise à pied;
f) le congédiement;
g) la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 11.

13. Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne professionnelle et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts demeurent au dossier de la personne professionnelle.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14. Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente entente, la personne professionnelle qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective concernant les personnes professionnelles à temps partiel.

ANNEXE « E »

PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

1.00 SECTION I - DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01

1. Personne à charge
   La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 8-8.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne professionnelle.

   De plus, pour la personne professionnelle travaillant dans la localité de Fermont, est considéré comme enfant à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui poursuit, hors de la localité d'affectation de son parent, des études post-secondaires dans un établissement d'enseignement reconnu.

   Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

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

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

   Le fait pour une personne professionnelle déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteur

Secteur I

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

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur, Clova et Oujé-Bougoumou;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île-d'Anticosti.

Secteur IV

- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur V

- Les localités de Akulivik, Aupaluk, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Quaqtaq, Salluit, Tasiujaq et Umiujaq.

2.00 SECTION II - NIVEAU DES PRIMES

2.01
La personne professionnelle travaillant dans l'un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement prévue dans le tableau ci-dessous[1].

		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**
	SECTEUR	par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne (s) à charge	**Secteur V**	23 426 $	24 082 $	24 708 $	25 326 $	26 212 $
	Secteur IV	19 856 $	20 412 $	20 943 $	21 467 $	22 218 $
	Secteur III	15 267 $	15 694 $	16 102 $	16 505 $	17 083 $
	Secteur II	12 137 $	12 477 $	12 801 $	13 121 $	13 580 $
	Secteur I	9 813 $	10 088 $	10 350 $	10 609 $	10 980 $
Sans personne à charge	**Secteur V**	13 288 $	13 660 $	14 015 $	14 365 $	14 868 $
	Secteur IV	11 265 $	11 580 $	11 881 $	12 178 $	12 604 $
	Secteur III	9 544 $	9 811 $	10 066 $	10 318 $	10 679 $
	Secteur II	8 089 $	8 315 $	8 531 $	8 744 $	9 050 $
	Secteur I	6 860 $	7 052 $	7 235 $	7 416 $	7 676 $

2.02
La personne professionnelle à temps partiel travaillant dans l'un des secteurs mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

2.03
Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne professionnelle sur le territoire du Collège compris dans le secteur concerné.

[1] Les primes annuelles d'isolement et d'éloignement du présent tableau tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux clauses 6-7.02 à 6-7.06 de la convention collective. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement qui résulterait le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévu à 6-7.07.

2.04
La personne professionnelle en congé de maternité ou la personne professionnelle en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

2.05
Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même Collège ou que l'une ou l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne professionnelle avec personne(s) à charge, s'il y a une (1) ou des personnes à charge autre(s) que la conjointe ou le conjoint.

S'il n'y a pas d'autre(s) personne(s) à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune et chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme « personne à charge » de la section I de la présente annexe.

2.06
Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne professionnelle et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail.

3.00 SECTION III - AUTRES BÉNÉFICES

3.01
Le Collège assume les frais suivants de toute personne candidate recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans le secteur concerné :

a) le coût du transport de la personne professionnelle déplacée et de ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le Collège;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu et ce, par route, par bateau ou par train;

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

3.02
La personne professionnelle n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et le Collège n'en conviennent autrement.

3.03
Dans le cas où la personne professionnelle admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

3.04
Ces frais sont payables à condition que la personne professionnelle ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne professionnelle :

- du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne professionnelle :

- du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne professionnelle :

- du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne professionnelle obtient un congé pour fins d'études :

- du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne professionnelle dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05
Aux fins de la présente annexe, ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 8-8.02, travaillent pour le même Collège, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente annexe.

3.06
Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne professionnelle.

4.00 SECTION IV - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

4.01
Le Collège rembourse à la personne professionnelle, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauchage et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par le Collège applicable à l'ensemble des personnes professionnelles.

5.00 SECTION V - DÉCÈS DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE

5.01
Dans le cas du décès de la personne professionnelle ou de l'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne professionnelle.

6.00 SECTION VI - DISPOSITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

6.01
Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention collective :

- la prime de rétention;
- la définition de « point de départ » prévue à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne professionnelle à temps partiel prévus à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement de la personne candidate recrutée à l'extérieur du Québec prévu à la section III.

ANNEXE « F »

RÉPARTITION DU MONTANT DE 117 680 $ VISÉ À LA CLAUSE 7-2.01

COLLÈGES	Montant
Abitibi-Témiscamingue	4 968 $
Alma	2 464 $
Ahuntsic	2 038 $
André-Laurendeau	2 000 $
Baie-Comeau	4 186 $
Beauce-Appalaches	2 482 $
Bois-de-Boulogne	2 000 $
Champlain	2 790 $
Chicoutimi	3 032 $
Dawson	2 265 $
Drummondville	2 245 $
Edouard-Montpetit	2 387 $
François-Xavier-Garneau	2 212 $
Gaspésie et des îles	5 462 $
Gérald-Godin	1 756 $
Granby	2 223 $
Heritage	1 879 $
John Abbott	1 959 $
Jonquière	3 022 $
Lanaudière	2 325 $
La Pocatière	2 997 $
Lévis	2 000 $
Limoilou	2 120 $
Lionel-Groulx	1 938 $
Maisonneuve	2 181 $
Marie-Victorin	1 990 $
Matane	2 950 $
Montmorency	2 000 $
Outaouais	2 148 $
Rimouski	2 293 $
Rivière-du-Loup	2 495 $
Rosemont	2 000 $
Saint-Félicien	2 562 $
Sainte-Foy	2 000 $
Saint-Hyacinthe	2 000 $
Saint-Jean-sur-Richelieu	1 853 $
Saint-Jérôme	1 836 $
Saint-Laurent	2 000 $
Sept-Îles	4 660 $

Shawinigan	1 710 $
Sherbrooke	2 065 $
Sorel-Tracy	2 252 $
Thetford	2 368 $
Trois-Rivières	2 644 $
Valleyfield	2 233 $
Vanier	1 990 $
Victoriaville	2 578 $
Vieux Montréal	2 120 $

ANNEXE « G »

COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la personne professionnelle régulière 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 professionnelle visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 $).

Le remboursement est effectué, par le Collège, sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne professionnelle en a assumé le paiement.

Advenant qu'une personne professionnelle 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 professionnelle 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 professionnelle quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans un collège, elle doit rembourser au Collège, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

ANNEXE « H »

EFFET DU RQAP, DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI OU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23) ou à la LNT (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE « I »

LISTE DES ORGANISMES DONT LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT

Agence du revenu du Québec
Autorité des marchés financiers
Autorité des marchés publics
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bureau des enquêtes indépendantes
Centre de la francophonie des Amériques
Centres régionaux d'aide juridique
Commissaire à la lutte contre la corruption
Commission de la capitale nationale du Québec
Commission de la construction du Québec
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies
Fonds de recherche du Québec – Santé
Fonds de recherche du Québec – Société et culture
Héma-Québec
Hydro-Québec
Institut de technologie agroalimentaire du Québec
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
Institut national de santé publique du Québec
Institut national des mines
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Office de la sécurité économique des chasseurs cris
Office Québec-Monde pour la jeunesse
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Société de développement de la Baie James
Société de développement des entreprises culturelles
Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique
Société de financement des infrastructures locales du Québec

Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société des traversiers du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société du Plan Nord
Société portuaire du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie inc.
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage
Société québécoise des infrastructures
Société québécoise du cannabis
Sûreté du Québec

ANNEXE « J »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

ANNEXE « K »

PROGRAMME D'HORAIRE FLEXIBLE

Les parties nationales reconnaissent le principe d'autonomie d'actions des personnes professionnelles. Les parties nationales recommandent aux parties locales de signer le programme d'horaire flexible ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

Le programme repose sur un modèle organisationnel qui permet de répondre aux besoins des services, aux exigences opérationnelles du poste de la personne professionnelle et assurer l'offre de service.

1. Le programme a pour objectifs :
   - De permettre à la personne professionnelle de bénéficier d'une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle;
   - D'assurer une meilleure attraction et rétention du personnel.

2. Chaque journée de travail est constituée de deux (2) plages fixes pendant lesquelles la présence au travail est obligatoire et de plages variables permettant à la personne professionnelle d'aménager quotidiennement ses heures d'arrivée, de dîner et de départ. Le Collège détermine les plages horaires fixes après consultation des personnes professionnelles. Ce programme s'applique exclusivement sur un horaire de jour (8 h-18 h).

3. Le programme s'applique à toute personne professionnelle. Cependant, le collège peut retirer l'application du programme d'horaire flexible à une personne professionnelle en raison de motif raisonnable.

4. L'horaire flexible ne vise pas le cumul d'heures de travail et doit respecter, sur une période de paie :

   - Le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 8-1.01 dans le cas des personnes professionnelles à temps complet;

   ou

   - Le nombre d'heures par semaine prévu au poste dans le cas des personnes professionnelles à temps partiel.

Toute reprise ou tout cumul de temps est comptabilisé à taux simple, minimalement par tranche de quinze (15) minutes. Toutefois, la personne professionnelle peut accumuler un surplus ou un déficit maximum de quatorze (14) heures, ces heures sont reprises en tranche d'heures à l'extérieur des plages horaires fixes. La reprise des heures à l'intérieur des plages horaires fixes, doit se faire après entente avec le Collège, lors de période où l'offre de service aux étudiants le permet, et ce, en respect des besoins du service.

5. La personne professionnelle bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire. On entend par travail supplémentaire tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne professionnelle en dehors de sa journée normale de travail prévue au programme ou de sa semaine normale de travail, telle qu'elle est définie aux clauses 8-1.01 et 8-2.01. Pour le temps supplémentaire, les modalités prévues à la convention collective s'appliquent.

6. Aux fins des congés, la journée normale de travail est de sept (7) heures.

ANNEXE « L »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PERSONNE PROFESSIONNELLE CLASSIFIÉE DANS LE CORPS D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychologue (C222).

ARTICLE 2 MAJORATION DE TRAITEMENT

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne professionnelle visée a droit à une majoration de traitement de 10,0 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration de traitement est applicable sur le taux de base horaire[1] de la personne professionnelle[2].

Cette majoration de traitement doit être prise en compte pour le calcul des avantages sociaux et des heures de travail supplémentaires.

Cette majoration de traitement est non-cumulable et s'applique en remplacement de la rémunération additionnelle prévue à la clause 6-7.10 de la convention collective pour la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise ou d'un doctorat.

---

[1] Pour les fins de l'application de la présente lettre d'entente, lorsque l'expression « taux de base horaire » est utilisée, cela fait référence aux taux horaires de l'échelle de traitement prévus aux structures salariales présentées à l'annexe « M », et ce, conformément au rangement du corps d'emplois de psychologue indiqué à l'annexe « M », sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Toutefois, advenant un ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement prévue à la clause 6-7.07, les taux de base horaire à utiliser sont ajustés pour tenir compte de cet ajustement. Dans tous les cas, la mise à jour des structures salariales et des taux horaires de l'échelle de traitement du corps d'emplois de psychologue est effectuée par le Secrétariat du Conseil du trésor.

[2] La personne professionnelle qui reçoit la majoration de traitement, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée comme hors taux hors échelle.

Méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement[1]

Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement salarial[2] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux clauses 6-7.02 à 6-7.06 et de l'ajustement salarial prévu à la clause d'ajustement 6-7.07 de la convention collective.

La diminution de la majoration de traitement est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage de la majoration de traitement est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de traitement. Le pourcentage de référence de la majoration de traitement, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ Majoration\ de\ traitement_{t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_t \times (1 + \%\ Majoration\ de\ traitement_t / 100)}{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent[3].

Le pourcentage obtenu, de la majoration de traitement, est arrondi à une décimale après la virgule.[4]

Si, au cours de la durée de la convention collective, la majoration de traitement est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement, le CPNC en avise le Syndicat.

---

1 Le calcul de la majoration de traitement est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

2 Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

3 Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que 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.

4 Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq. Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE CORPS D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,5 % de son taux de base horaire, bonifié de la majoration de traitement prévue à l'article 2, pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Sous réserve de l'article 4 de la présente lettre d'entente, la prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention collective prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances annuelles ;
- les jours fériés payés ;
- les jours de congé de maladie ;
- les congés sociaux à l'exception du congé pour déménagement. Les heures d'absence du jour du déménagement sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces heures d'absence ;
- les congés spéciaux en vertu des clauses 8-6.18 à 8-6.20 ;
- les libérations pour activités syndicales en vertu des articles 3-2.00, 3-3.00 et 3-5.00 ;
- le perfectionnement autorisé par l'employeur pendant l'horaire régulier de travail ;
- les absences rémunérées par l'employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) ;
- les périodes d'invalidité prévues aux paragraphes 2 et 3 de la clause 8-11.26.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE PROFESSIONNELLE ENGAGÉE POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À 6 MOIS AVEC LE STATUT DE TEMPORAIRE

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de temporaire en y faisant les adaptations suivantes :

- Pour la personne professionnelle temporaire engagée, dont la période de service continu est de trois (3) mois à moins de six (6) mois, l'avantage social versé sur chaque paie à titre de compensation aux fins de vacances s'applique sur la prime de rétention. Les heures d'absence correspondant aux vacances annuelles sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

- Pour la personne professionnelle temporaire engagée, dont la période de service continu est de moins de trois (3) mois, les avantages sociaux versés sur chaque paie à titre de compensation aux fins de vacances et d'assurances s'appliquent sur la prime de rétention. Les heures d'absence correspondant aux vacances annuelles et aux jours de congés de maladie sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

ANNEXE « M »
STRUCTURES SALARIALES ET RANGEMENTS DES EMPLOIS

Tableau 1 A : Taux et échelles de traitement au 1er avril 2023[1]
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux**
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 uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

[1] Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.02.

Tableau 1 B : Taux et échelles de traitement au 1er avril 2024[1]
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
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 uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

[1] Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.03.

Tableau 1 C : Taux et échelles de traitement au 1er avril 2025[1]

Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
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 uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

[1] Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.04.

Taux et échelles de traitement au 31 mars 2026

Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,48																		**1**	23,48
2	23,81																		**2**	23,81
3	23,94	24,07	24,17																**3**	24,16
4	24,11	24,34	24,51	24,68															**4**	24,65
5	24,32	24,64	24,99	25,35															**5**	25,29
6	24,50	24,91	25,30	25,71	26,13														**6**	26,01
7	24,83	25,35	25,90	26,43	27,01														**7**	26,84
8	25,02	25,59	26,17	26,75	27,36	27,98													**8**	27,71
9	25,23	25,81	26,46	27,10	27,74	28,41	29,10												**9**	28,68
10	25,54	26,14	26,83	27,49	28,17	28,87	29,55	30,33											**10**	29,73
11	25,89	26,52	27,21	27,93	28,62	29,35	30,08	30,89	31,68										**11**	30,86
12	26,29	27,05	27,84	28,69	29,51	30,43	31,10	31,78	32,50	32,90									**12**	31,96
13	26,66	27,47	28,29	29,13	30,00	30,88	31,81	32,53	33,31	33,71	34,49								**13**	33,24
14	27,10	27,92	28,74	29,59	30,50	31,37	32,35	33,32	34,08	34,55	35,38	36,18							**14**	34,57
15	27,26	28,20	29,17	30,13	31,17	32,21	33,32	34,43	35,38	35,99	36,99	38,00							**15**	36,07
16	27,74	28,75	29,85	30,93	32,07	33,26	34,48	35,77	36,86	37,60	38,75	39,92							**16**	
17	28,22	29,35	30,52	31,74	33,01	34,33	35,71	37,11	38,37	39,25	40,58	41,96							**17**	
18	28,41	29,65	30,97	32,35	33,77	35,24	36,81	38,41	39,86	40,97	42,50	44,10							**18**	
19	28,89	29,74	30,65	31,58	32,53	33,53	34,54	35,58	36,64	37,41	38,50	39,69	40,89	41,93	42,97	44,08	45,19	46,32	**19**	
20	29,34	30,30	31,27	32,29	33,33	34,38	35,50	36,64	37,83	38,66	39,92	41,20	42,56	43,72	44,91	46,13	47,38	48,67	**20**	
21	29,84	30,82	31,91	32,98	34,12	35,29	36,50	37,76	39,05	39,98	41,38	42,77	44,26	45,55	46,89	48,27	49,68	51,15	**21**	
22	30,30	31,36	32,52	33,70	34,93	36,22	37,51	38,86	40,30	41,36	42,85	44,42	46,04	47,46	48,95	50,50	52,08	53,70	**22**	
23	30,74	31,92	33,13	34,42	35,76	37,10	38,54	39,99	41,55	42,72	44,36	46,08	47,83	49,44	51,11	52,81	54,59	56,40	**23**	
24	31,70	32,96	34,27	35,61	37,02	38,46	39,98	41,57	43,21	44,48	46,22	48,06	49,92	51,68	53,47	55,30	57,19	59,19	**24**	
25	32,15	33,51	34,89	36,34	37,84	39,42	41,04	42,76	44,54	45,91	47,82	49,80	51,89	53,77	55,74	57,77	59,89	62,09	**25**	
26	32,87	34,29	35,78	37,29	38,89	40,60	42,33	44,17	46,06	47,57	49,62	51,75	53,98	56,03	58,16	60,40	62,69	65,08	**26**	
27	33,59	35,10	36,62	38,29	39,97	41,78	43,67	45,59	47,61	49,25	51,44	53,72	56,13	58,36	60,68	63,08	65,59	68,17	**27**	
28	34,01	35,61	37,26	38,98	40,80	42,72	44,73	46,79	48,99	50,75	53,13	55,61	58,21	60,65	63,16	65,79	68,53	71,41	**28**	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte de l'ajustement salarial de 0,11 % résultant de l'application de la clause 6-7.07 d'ajustement prévue à la convention collective.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Tableau 1 D : Taux et échelles de traitement au 1er avril 2026[1]

Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,07																		**1**	24,07
2	24,41																		**2**	24,41
3	24,54	24,67	24,77																**3**	24,76
4	24,71	24,95	25,12	25,30															**4**	25,27
5	24,93	25,26	25,61	25,98															**5**	25,92
6	25,11	25,53	25,93	26,35	26,78														**6**	26,65
7	25,45	25,98	26,55	27,09	27,69														**7**	27,52
8	25,65	26,23	26,82	27,42	28,04	28,68													**8**	28,40
9	25,86	26,46	27,12	27,78	28,43	29,12	29,83												**9**	29,40
10	26,18	26,79	27,50	28,18	28,87	29,59	30,29	31,09											**10**	30,48
11	26,54	27,18	27,89	28,63	29,34	30,08	30,83	31,66	32,47										**11**	31,63
12	26,95	27,73	28,54	29,41	30,25	31,19	31,88	32,57	33,31	33,72									**12**	32,76
13	27,33	28,16	29,00	29,86	30,75	31,65	32,61	33,34	34,14	34,55	35,35								**13**	34,07
14	27,78	28,62	29,46	30,33	31,26	32,15	33,16	34,15	34,93	35,41	36,26	37,08							**14**	35,43
15	27,94	28,91	29,90	30,88	31,95	33,02	34,15	35,29	36,26	36,89	37,91	38,95							**15**	36,97
16	28,43	29,47	30,60	31,70	32,87	34,09	35,34	36,66	37,78	38,54	39,72	40,92							**16**	
17	28,93	30,08	31,28	32,53	33,84	35,19	36,60	38,04	39,33	40,23	41,59	43,01							**17**	
18	29,12	30,39	31,74	33,16	34,61	36,12	37,73	39,37	40,86	41,99	43,56	45,20							**18**	
19	29,61	30,48	31,42	32,37	33,34	34,37	35,40	36,47	37,56	38,35	39,46	40,68	41,91	42,98	44,04	45,18	46,32	47,48	**19**	
20	30,07	31,06	32,05	33,10	34,16	35,24	36,39	37,56	38,78	39,63	40,92	42,23	43,62	44,81	46,03	47,28	48,56	49,89	**20**	
21	30,59	31,59	32,71	33,80	34,97	36,17	37,41	38,70	40,03	40,98	42,41	43,84	45,37	46,69	48,06	49,48	50,92	52,43	**21**	
22	31,06	32,14	33,33	34,54	35,80	37,13	38,45	39,83	41,31	42,39	43,92	45,53	47,19	48,65	50,17	51,76	53,38	55,04	**22**	
23	31,51	32,72	33,96	35,28	36,65	38,03	39,50	40,99	42,59	43,79	45,47	47,23	49,03	50,68	52,39	54,13	55,95	57,81	**23**	
24	32,49	33,78	35,13	36,50	37,95	39,42	40,98	42,61	44,29	45,59	47,38	49,26	51,17	52,97	54,81	56,68	58,62	60,67	**24**	
25	32,95	34,35	35,76	37,25	38,79	40,41	42,07	43,83	45,65	47,06	49,02	51,05	53,19	55,11	57,13	59,21	61,39	63,64	**25**	
26	33,69	35,15	36,67	38,22	39,86	41,62	43,39	45,27	47,21	48,76	50,86	53,04	55,33	57,43	59,61	61,91	64,26	66,71	**26**	
27	34,43	35,98	37,54	39,25	40,97	42,82	44,76	46,73	48,80	50,48	52,73	55,06	57,53	59,82	62,20	64,66	67,23	69,87	**27**	
28	34,86	36,50	38,19	39,95	41,82	43,79	45,85	47,96	50,21	52,02	54,46	57,00	59,67	62,17	64,74	67,43	70,24	73,20	**28**	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la convention collective à cette date. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la convention collective.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

[1] 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 6-7.07.

Tableau 1 E : Taux et échelles de traitement au 1er avril 2027[1]

Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,91																		**1**	24,91
2	25,26																		**2**	25,26
3	25,40	25,53	25,64																**3**	25,63
4	25,57	25,82	26,00	26,19															**4**	26,15
5	25,80	26,14	26,51	26,89															**5**	26,82
6	25,99	26,42	26,84	27,27	27,72														**6**	27,59
7	26,34	26,89	27,48	28,04	28,66														**7**	28,48
8	26,55	27,15	27,76	28,38	29,02	29,68													**8**	29,39
9	26,77	27,39	28,07	28,75	29,43	30,14	30,87												**9**	30,43
10	27,10	27,73	28,46	29,17	29,88	30,63	31,35	32,18											**10**	31,55
11	27,47	28,13	28,87	29,63	30,37	31,13	31,91	32,77	33,61										**11**	32,74
12	27,89	28,70	29,54	30,44	31,31	32,28	33,00	33,71	34,48	34,90									**12**	33,91
13	28,29	29,15	30,02	30,91	31,83	32,76	33,75	34,51	35,33	35,76	36,59								**13**	35,27
14	28,75	29,62	30,49	31,39	32,35	33,28	34,32	35,35	36,15	36,65	37,53	38,38							**14**	36,67
15	28,92	29,92	30,95	31,96	33,07	34,18	35,35	36,53	37,53	38,18	39,24	40,31							**15**	38,26
16	29,43	30,50	31,67	32,81	34,02	35,28	36,58	37,94	39,10	39,89	41,11	42,35							**16**	
17	29,94	31,13	32,37	33,67	35,02	36,42	37,88	39,37	40,71	41,64	43,05	44,52							**17**	
18	30,14	31,45	32,85	34,32	35,82	37,38	39,05	40,75	42,29	43,46	45,08	46,78							**18**	
19	30,65	31,55	32,52	33,50	34,51	35,57	36,64	37,75	38,87	39,69	40,84	42,10	43,38	44,48	45,58	46,76	47,94	49,14	**19**	
20	31,12	32,15	33,17	34,26	35,36	36,47	37,66	38,87	40,14	41,02	42,35	43,71	45,15	46,38	47,64	48,93	50,26	51,64	**20**	
21	31,66	32,70	33,85	34,98	36,19	37,44	38,72	40,05	41,43	42,41	43,89	45,37	46,96	48,32	49,74	51,21	52,70	54,27	**21**	
22	32,15	33,26	34,50	35,75	37,05	38,43	39,80	41,22	42,76	43,87	45,46	47,12	48,84	50,35	51,93	53,57	55,25	56,97	**22**	
23	32,61	33,87	35,15	36,51	37,93	39,36	40,88	42,42	44,08	45,32	47,06	48,88	50,75	52,45	54,22	56,02	57,91	59,83	**23**	
24	33,63	34,96	36,36	37,78	39,28	40,80	42,41	44,10	45,84	47,19	49,04	50,98	52,96	54,82	56,73	58,66	60,67	62,79	**24**	
25	34,10	35,55	37,01	38,55	40,15	41,82	43,54	45,36	47,25	48,71	50,74	52,84	55,05	57,04	59,13	61,28	63,54	65,87	**25**	
26	34,87	36,38	37,95	39,56	41,26	43,08	44,91	46,85	48,86	50,47	52,64	54,90	57,27	59,44	61,70	64,08	66,51	69,04	**26**	
27	35,64	37,24	38,85	40,62	42,40	44,32	46,33	48,37	50,51	52,25	54,58	56,99	59,54	61,91	64,38	66,92	69,58	72,32	**27**	
28	36,08	37,78	39,53	41,35	43,28	45,32	47,45	49,64	51,97	53,84	56,37	59,00	61,76	64,35	67,01	69,79	72,70	75,76	**28**	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la convention collective à cette date. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la convention collective.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

[1] Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.06. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 6-7.07.

Tableau 2 : Rangement des corps d'emplois

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois[1]	Rangement[2]	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[3]	21	
C262	Bibliothécaire[4]	21	
C236	Chercheur[3]	23	
C237	Chercheur principal[3]	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[3]	23	
C203	Conseiller en communication	20	
C221	Conseiller en formation scolaire[4]	21	
C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
C234	Conseiller en ressources matérielles	23	
C216	Conseiller en services adaptés	22	
C219	Conseiller pédagogique	23	
C915	Cuisinier, classe I	11	X
C916	Cuisinier, classe II	10	X
C917	Cuisinier, classe III	7	X

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
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[4]	21	
C235	Spécialiste en sciences de l'information[3]	21	
C753	Surveillant sauveteur	6	
C419	Technicien au banc d'essai	16	
C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
C405	Technicien en administration	14	
C409	Technicien en arts graphiques	12	

Nº corps d'emplois	Titre du corps d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
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

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps d'emplois, le numéro du corps d'emplois prévaut. Les titres des corps d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps d'emplois se référer au plan de classification.

[2] Les rangements des corps d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entres les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

[3] Pour connaître la date de création du corps d'emplois se référer aux ententes.

[4] Pour connaître la date d'abolition du corps d'emplois se référer aux ententes.

ANNEXE « N »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL 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 règlementaire 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[1], 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).

[1] 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 « O »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA SANTÉ GLOBALE

Suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, une somme de 7 500 $ par année, du 1er avril 2023 au 30 mars 2028, est consacrée à la santé globale des personnes professionnelles.

Cette somme est répartie selon le nombre d'ETC par collège, dans le tableau ci-dessous.

Les parties nationales conviennent, dans le cadre de cette lettre d'entente sur la santé globale, de mandater les parties locales afin que celles-ci mettent en place l'une ou l'autre des priorités suivantes :

1- Accès subventionné aux installations sportives du Collège;

2- Mesures encourageant la mobilité active en lien avec la santé globale;

3- Promotion, sensibilisation et prévention en matière de santé mentale en milieu de travail;

4- Tout autre projet en lien avec la santé globale, sous réserve d'entente entre le Syndicat et le Collège.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et par la suite dans les soixante (60) premiers jours de chaque année financière, les parties locales doivent tenir une première rencontre afin de discuter des priorités à mettre en place pour l'année en cours.

Seules les sommes inutilisées de 2023-2024 peuvent être transférées en 2024-2025. Les sommes affectées à la santé globale ne sont pas récurrentes et ne peuvent être transférées au-delà du 30 mars 2028.

Collège	**Somme par année financière**
Lévis	1629 $
Rosemont	4123 $
Saint-Laurent	1748 $

ANNEXE « P »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ SANS TRAITEMENT AUX FINS DE RECHERCHE POUR LES PERSONNES PROFESSIONNELLES TEMPORAIRES DES CENTRES COLLÉGIAUX DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE (CCTT)

1.

Après avoir déposé une demande écrite au Collège quarante-cinq (45) jours ouvrables avant la date de début du congé, la personne professionnelle ayant sept (7) ans d'ancienneté peut, selon les modalités qui suivent, bénéficier d'un congé sans traitement aux fins de recherche.

Pour la durée de la convention, s'il s'agit d'une première demande, le Collège ne peut refuser sans motif raisonnable un congé sans traitement. Toute demande subséquente doit faire l'objet d'une entente entre le Collège et la personne professionnelle.

Dans tous les cas, les conditions de départ et de retour doivent être convenues entre la personne professionnelle concernée et le Collège.

2.

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

Toute prolongation d'un congé sans traitement peut être autorisée après entente entre la personne professionnelle concernée et le Collège. Toutefois, la durée maximale de ce congé est de deux (2) ans.

3.

La personne professionnelle reprend son projet spécifique à la date fixée lors de son départ ou plus tôt moyennant un avis écrit préalable d'au moins deux (2) mois.

4.

Le Collège pourra vérifier si le congé a été utilisé aux fins pour lesquelles la personne professionnelle s'en est prévalue.

5.

L'ancienneté continue de s'accumuler durant les douze (12) premiers mois d'un congé sans traitement pour recherche.

ANNEXE « Q »

ENTENTE RELATIVE À L'UNIFORMISATION DU TERME « ANCIENNETÉ »

Aux seules fins de faciliter la lisibilité des textes de la convention collective, les parties nationales ont convenu de remplacer le terme « ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi » par celui de « ancienneté », les deux termes étant utilisés dans les conventions collectives 2010-2015 et antérieures.

En aucun temps, cet exercice d'uniformisation ne doit être interprété comme une volonté des parties nationales de changer le sens et la portée des stipulations ainsi modifiées.

ANNEXE « R »

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 1er 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.