ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ (CSN)) AU NOM DU SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL EN FRANCISATION – CSN (SNPF-CSN)

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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

CONVENTION COLLECTIVE 2023-2028

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

LISTE DES ACRONYMES

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 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
CSN	Confédération des syndicats nationaux
EDSC	Emploi et Développement social Canada
FNEEQ	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec
IVAC	Indemnisation des victimes d'actes criminels
LATMP	Loi 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
RRQ	Régime de rentes du Québec
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
TAT	Tribunal administratif du travail (TAT), regroupe la Commission des relations du travail (CRT) et la Commission des lésions professionnelles (CLP)

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

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – DÉFINITIONS 1
Article 1-1.00 - Définitions 1
Article 1-2.00 - But de la convention collective 3

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION 4
Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales 4
Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales 4
Article 2-3.00 - Champ d'application 5

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES 7
Article 3-1.00 - Sécurité syndicale 7
Article 3-2.00 - Cotisations syndicales 7
Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales 8
Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national 10
Article 3-5.00 - Réunion et affichage 11

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION 13
Article 4-1.00 - Information 13
Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (CRT) 14

CHAPITRE 5 - ENGAGEMENT DE PERSONNEL 17
Article 5-1.00 - Engagement 17
Article 5-2.00 - Ancienneté 20
Article 5-3.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée en francisation à une autre catégorie de personnel 22
Article 5-4.00 - Mesures disciplinaires 22

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT 25
Article 6-1.00 - Détermination du traitement à l'engagement 25
Article 6-2.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon 25
Article 6-3.00 - Modalités de versement du traitement 26
Article 6-4.00 - Rémunération 27
Article 6-5.00 - Modification au plan de classification 29
Article 6-6.00 - Rappel de traitement 30

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX.....31
Article 7-1.00 - Heures de travail.....31
Article 7-2.00 - Horaires de travail.....31
Article 7-3.00 - Travail supplémentaire.....32
Article 7-4.00 - Quanta de vacances.....33
Article 7-5.00 - Quanta des jours fériés.....33
Article 7-6.00 - Droits parentaux.....34
Article 7-7.00 - Congés spéciaux.....55
Article 7-8.00 - Congés sans traitement.....59
Article 7-9.00 - Congés pour une charge publique.....60
Article 7-10.00 - Congé maladie.....62
Article 7-11.00 - Santé et sécurité au travail.....63
Article 7-12.00 - Caisse d'économie.....64
Article 7-13.00 - Responsabilité civile.....65
Article 7-14.00 - Allocation de dépenses.....65
Article 7-15.00 - Congé pour activités professionnelles.....66
Article 7-16.00 - Équipement informatique.....66

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....67
Article 8-1.00 - Dispositions générales.....67
Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement.....67
Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement.....69

CHAPITRE 9 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....71
Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs.....71
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage.....72
Article 9-3.00 - Médiation arbitrale.....78
Article 9-4.00 - Arbitrage accéléré.....79
Article 9-5.00 - Comité de prévention des litiges et règlement des griefs.....80

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....82
Article 10-1.00 - Droit de propriété intellectuelle.....82
Article 10-2.00 - Équipe d’animation.....82
Article 10-3.00 - Travail à forfait.....83
Article 10-4.00 - Modifications des conditions de travail.....83
Article 10-5.00 - Publication.....83

Article 10-6.00 - Non-discrimination 83
Article 10-7.00 - Argent à récupérer 84
Article 10-8.00 - Accès à l'égalité en emploi 84
Article 10-9.00 - Violence au travail 84
Article 10-10.00 - Changement relatif aux nouvelles technologies d'information et de communication et aux nouveaux outils technologiques 85
Article 10-11.00 - Transmission des avis écrits 86
Article 10-12.00 - Annexes 86
Article 10-13.00 - Durée de la convention collective 86

ANNEXES 87

Annexe « A » Échelles de traitement 87
Annexe « B » Plan de classification 88
Annexe « C » Programme d'horaire flexible 89
Annexe « D » Lettre d'entente relative aux assurances 91
Annexe « E » Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP 99
Annexe « F » Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux 100
Annexe « G » Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés selon les conditions définies par le Gouvernement 101
Annexe « H » Structure salariale taux et échelles de traitement au 1er avril 2023 103
Annexe « I » Rangement des corps et classes d'emploi 109
Annexe « J » Tableau de répartition des sommes consenties au projet pilote de santé globale 112
Annexe « K » Tableau de répartition des montants aux fins de perfectionnement des compétences numériques 113
Annexe « L » 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 114

CHAPITRE 1 – DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions

1-1.01 Année contractuelle
Période de douze (12) mois débutant le 1er juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

1-1.02 Collège
Collège : « Le Collège d'enseignement général et professionnel _____ institué en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* et ayant son siège social à _____ »

1-1.03 Conjointe ou conjoint
On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

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

1-1.04 Expérience pertinente
Lorsque des années d'expérience sont exigées pour remplir un emploi, il doit s'agir d'expérience pertinente, c'est-à-dire d'expérience ayant préparé la candidate ou le candidat à exercer les tâches de l'emploi postulé.

1-1.05 Fonction
Les tâches principales et habituelles constituant le travail de la personne salariée en francisation.

1-1.06 Gouvernement
Le Gouvernement du Québec.

1-1.07 Grief
Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1-1.08 Jours ouvrables
Pour chacune des personnes salariées prise individuellement : les jours de la semaine de travail tels qu'ils sont définis à l'article 7-2.00. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés.

1-1.09 MIFI
Le ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration.

1-1.10 Ministère
Le ministère de l'Enseignement supérieur.

1-1.11 Parties
Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1-1.12 Partie patronale nationale
La partie patronale négociante telle qu'elle est définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.13 Partie syndicale nationale
La partie syndicale négociante telle qu'elle est définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.14 Personne salariée en francisation
Toute personne couverte par l'unité d'accréditation.

1-1.15 Personne salariée à temps complet
Personne salariée en francisation qui travaille régulièrement chaque semaine trente-cinq (35) heures.

1-1.16 Personne salariée à temps partiel
Personne salariée en francisation qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) de 35 heures.

1-1.17 Personne salariée régulière
Personne salariée en francisation ayant terminé sa période d'essai.

1-1.18 Personne salariée en période d'essai
Personne salariée en francisation à temps complet ou à temps partiel qui n'a pas complété sa période d'essai conformément à la clause 5-1.09.

1-1.19 Personne salariée remplaçante
Personne salariée en francisation embauchée pour remplacer totalement ou partiellement une personne salariée en francisation temporairement absente avec entente préalable de mettre fin à son remplacement au plus tard au terme de cette période d'absence.

1-1.20 Plan de classification
Document émanant de la partie patronale nationale, soit le « *Plan de classification du personnel en francisation des collèges d'enseignement général et professionnel* ».

1-1.21 Secteur de l'Éducation
Les centres de services scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.22 Syndicat
L'association représentant le personnel en francisation du Collège telle qu'elle est définie par l'unité d'accréditation.

1-1.23 Traitement
Rémunération de la personne salariée en francisation conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-4.00.

Article 1-2.00 - But de la convention collective

1-2.01
Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales

2-1.01
Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées en francisation assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) aux fins de l'application de la convention collective.

2-1.02
Le Syndicat reconnaît au Collège le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la convention collective.

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales

2-2.01
Les parties reconnaissent les parties nationales aux fins de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective sans limiter le droit des parties reconnu à la présente. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties nationales le droit de grief et d'arbitrage.

2-2.02
En tout temps, les personnes représentantes de la partie syndicale nationale ou de la partie patronale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les personnes représentantes de l'autre partie nationale en vue de traiter de toute question d'intérêt général relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective. Celles-ci sont tenues de recevoir les personnes représentantes syndicales dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

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

2-2.03
À la suite de la signature de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un projet pilote portant sur la Santé globale. Le projet pilote sera en vigueur à compter de la signature de la convention collective jusqu'au 31 mars 2028.

Les sommes disponibles pour ce projet sont de 1200 $ par année, pour les périodes allant du 1er avril au 31 mars, et ce à compter du 1er avril 2023 au 31 mars 2028. Les sommes inutilisées pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 devront être réparties également dans les années subséquentes couvertes par la durée du projet pilote.

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

Dans le cadre du projet-pilote, les parties nationales conviennent de mandater les parties locales afin que celles-ci mettent en place :

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

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

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

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

Les parties locales produisent pour les parties nationales un bilan non-nominatif, conjoint ou non, des activités et sommes dépensées en émettant des recommandations à cet égard, au plus tard douze (12) mois avant l'échéance du projet-pilote, soit le 31 mars 2027, sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

Article 2-3.00 - Champ d'application

2-3.01
La convention collective s'applique au personnel de francisation du Collège, salarié au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), couvert par l'unité d'accréditation.

2-3.02
La personne salariée en francisation à temps partiel voit les droits et avantages que lui accorde la convention collective calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.

2-3.03
La personne salariée en francisation en période d'essai est couverte par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles suivants :

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

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

3-1.01
Toute personne salariée en francisation membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et celle qui le devient par la suite doivent, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

3-1.02
Toute nouvelle personne salariée en francisation embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective, et ce, comme condition d'embauche. Le Collège s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat, dont copie doit être retournée au Syndicat.

3-1.03
Le Collège n'est pas tenu, indépendamment des clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée en francisation parce que le Syndicat refuse de l'accepter ou l'élimine de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales

3-2.01
Le Collège prélève sur le traitement et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou d'augmentation à effet rétroactif de chaque personne salariée en francisation assujettie à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

3-2.02
Aux fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie mais au plus tard trente (30) jours après la réception par le Collège d'un avis écrit du Syndicat.

3-2.03
Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à la clause 3-2.01 sur chaque versement de la paie. Il fera parvenir au Syndicat, entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

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

3-2.04
Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une personne salariée en francisation.

3-2.05
Le Collège cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où une personne salariée en francisation cesse d'être régie par cette convention collective.

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales

3-3.01
Le Collège reconnaît à une (1) personne salariée en francisation autorisée par le Syndicat, membre de l'exécutif du Syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la convention collective. La ou le supérieur immédiat de la personne représentante syndicale ou le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où la personne représentante syndicale peut être rejointe.

Dans le cadre des articles 3-3.00 et 3-4.00, les personnes salariées en francisation autorisée par le Syndicat, membre de l'exécutif du Syndicat, ainsi que la personne déléguée syndicale peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues aux clauses 3-3.04 et 3-4.01. Cependant, la ou le supérieur immédiat doit en être avisé à l'avance, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable.

3-3.02
Le Syndicat bénéficie, pour les membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de huit (8) jours ouvrables par année contractuelle pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. Ces libérations sont prises après entente avec le Collège.

Après épuisement de la banque, toute libération syndicale pour affaires syndicales est avec remboursement du traitement par le Syndicat.

3-3.03
Le Syndicat peut nommer une personne déléguée syndicale ainsi qu'un substitut qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention collective. En l'absence de la personne déléguée syndicale, le substitut à la même fonction.

Après avoir avisé le supérieur immédiat, la personne déléguée syndicale ou son substitut peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise. Le Syndicat rembourse le traitement pour cette libération, et ce, même si le Collège ne peut remplacer.

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

3-3.04
Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues, et ce sans remboursement:

a) Jusqu'à 2 personnes représentantes autorisées du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les personnes représentantes du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'exécutif du Syndicat;

b) une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée en francisation lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief ou de l'enquête en vue de la discussion du grief avec le Collège dans le cadre de l'article 9-5.00.

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

c) tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines, pour participer à toute réunion selon la convention collective;

d) pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée en francisation peut être accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat lors d'une rencontre avec une personne représentante du Collège;

e) toute personne salariée en francisation assignée (par subpœna ou à la demande du Tribunal) comme témoin devant un tribunal saisi du règlement d'un litige découlant de l'application de la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre;

f) toute personne salariée en francisation requérante d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et, soit la personne déléguée syndicale ou soit une officière ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service des ressources humaines afin de participer aux séances d'arbitrage;

g) le Collège convient de libérer, au moment convenu avec le Syndicat pendant les heures de travail mais en dehors des périodes de cours, les personnes salariées pour assister aux assemblées générales du Syndicat, et ce, deux (2) fois par année contractuelle et pour une durée maximale de deux (2) heures chacune.

3-3.05
Toute personne salariée en francisation libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, aux avantages et aux privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

3-3.06
Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

a) dans le cas de la personne salariée en francisation libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);

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

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national

3-4.01
Le Collège autorise un maximum de deux (2) personnes déléguées officielles du Syndicat à s'absenter de leur travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister au Congrès ou au Conseil de la CSN, au Congrès ou au Conseil de la FNEEQ, au Congrès ou Conseil du Conseil central ou au regroupement de la FNEEQ auquel le syndicat est affilié.

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

3-4.02
Toute personne salariée en francisation nommée pour exercer un travail permanent au sein de la CSN ou de l'un de ses organismes a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours à l'avance, à une libération à temps plein ou à temps partiel avec remboursement du traitement par le Syndicat.

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

3-4.03

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

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

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

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

3-4.04

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

3-4.05

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

a) dans le cas de la personne salariée en francisation libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);

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

Article 3-5.00 - Réunion et affichage

3-5.01

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

3-5.02
Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat, selon les disponibilités. Si aucun local n'est disponible au Collège, à la demande d'une des parties, celles-ci se rencontrent en CRT afin de trouver des solutions alternatives.

3-5.03
Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres aux tableaux d'affichage fournis par le Collège. L'emplacement des tableaux d'affichage sera déterminé par les parties. Ces tableaux d'affichage peuvent être utilisés par les autres syndicats.

3-5.04
Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en le déposant à leur bureau ou en le faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information

4-1.01
Le Collège transmet au Syndicat :

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

   Cette liste doit indiquer :

   - les nom et prénom;
   - l'adresse;
   - la date d'entrée en service;
   - la classe d'emploi, l'échelon;
   - le traitement;
   - le statut de la personne salariée en francisation;
   - le numéro de téléphone si la personne salariée en francisation ne s'y oppose pas;

b) la liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-2.01;

c) un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, à un congé de paternité ou d'adoption d'une durée de plus de cinq (5) jours, à une mise à la retraite ou à toute forme de cessation d'emploi;

d) la liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du conseil d'administration et du comité exécutif;

e) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel en francisation du Collège;

f) les avis prévus à l'article 5-4.00;

g) toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés à a) et d);

h) à l'engagement de toute nouvelle personne salariée en francisation, l'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a) ainsi que copie de la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience). La nouvelle personne salariée en francisation reçoit également copie des renseignements énumérés au paragraphe a);

4-1.02
Le Collège s'engage à fournir à la personne salariée en francisation, au plus tard le 1er septembre et le 1er février, un avis écrit contenant l'état de sa banque de jours de congé de maladie au 30 juin et au 31 décembre respectivement ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle en a faite. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

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

4-2.01
Le CRT est un comité paritaire et permanent regroupant les parties.

Le rôle de ce comité est de discuter :

- de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective;

- de prévenir des litiges et de discuter des griefs, selon les modalités prévues à 9-1.00 et 9-5.00;

- le CRT peut agir à titre de comité de formation et de perfectionnement selon les modalités prévues à 8-2.05.

4-2.02
Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, chaque partie nomme deux (2) personnes représentantes et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. En l'absence de la personne représentante, la ou le substitut a les mêmes fonctions.

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

4-2.03
Pour avoir quorum, le CRT doit comprendre au moins une (1) personne représentante de chacune des parties.

4-2.04
Le CRT est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

4-2.05
Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

Cependant, dans les cas prévention des litiges et de griefs, le CRT a l'obligation de se rencontrer selon les modalités prévues aux articles 9-1.00 et 9-5.00.

L'ordre du jour comportant tout point que le Collège ou le Syndicat veut y inscrire doit être transmis aux parties au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion.

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

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

4-2.06
À défaut par le Collège d'envoyer au moins une (1) personne représentante à la réunion, il ne peut procéder sur les sujets inscrits à l'ordre du jour

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins une (1) personne représentante à la réunion, cette réunion est automatiquement reportée au troisième (3e) jour ouvrable du moment (date et heure) prévu à l'avis de convocation original.

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins une (1) personne représentante dans ce dernier cas, le Collège peut procéder sur toute question qui était inscrite à l'ordre du jour.

4-2.07
Dans le cas où les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège peut procéder après avoir transmis sa décision au Syndicat à moins que les parties au CRT ne s'entendent pour un ajournement à une date dont elles conviennent, lequel ajournement ne peut être refusé si le Collège ne s'est pas conformé à la clause 4-2.05.

4-2.08
La personne salariée en francisation dont le cas est discuté au CRT en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée en francisation est entendue par le CRT.

4-2.09
Une entente conclue au CRT lie les parties et la personne salariée en francisation concernée. Une telle entente est consignée par écrit.

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

4-2.10
Une entente au CRT ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

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

4-2.11
Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

4-2.12
Le Collège doit consulter le CRT avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

a) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble des personnes salariées en francisation du Collège;

b) un changement d'horaires de travail sous réserve de la clause 7-2.03;

c) attribution des congés sans traitement prévus à la clause 7-8.01;

d) le grief référé par l'une des parties, le cas échéant, selon l'article 9-5.00;

e) la mise en place de changement relatif aux nouvelles technologies d'information et de communication et aux nouveaux outils technologiques tel que prévue à la clause 10-10.04;

f) l'assignation provisoire d'une personne salariée régulière en francisation à une autre catégorie de personnel tel que prévu à l'article 5-3.00.

CHAPITRE 5 - ENGAGEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement

5-1.01
L'engagement de toute personne salariée en francisation est fait selon les dispositions de la convention collective.

Le collège émet un contrat d'engagement à chaque session. Le contrat doit préciser la date de début, la date de fin, le nombre d'heures, le taux horaire, le nom de la personne remplacée, le cas échéant. Une copie de ce contrat est transmise à la partie syndicale.

Les parties peuvent convenir de modalités différentes relatives à ces contrats.

5-1.02

a) À chaque session, lorsque les besoins en francisation sont connus, le Collège procède à l'attribution des groupes en francisation aux personnes salariées en francisation;

b) Les groupes disponibles sont attribués aux personnes salariées en francisation selon l'ordre figurant sur la liste d'ancienneté tel que prévu à l'article 5-2.00, et par la suite aux personnes salariées en francisation en période d'essai, selon le nombre d'heures travaillées;

   La liste d'ancienneté sert également de liste de rappel pour les personnes salariées en francisation n'ayant pas obtenu de travail en francisation. Le droit de rappel est maintenu pendant une durée de vingt-quatre (24) mois sans travail à titre de personne salariée en francisation au Collège.

5-1.03
Les groupes disponibles pour chaque session sont attribués selon les modalités suivantes :

- Lorsque le Collège dispose des informations nécessaires pour la session subséquente, il transmet l'information à toutes les personnes salariées en francisation par le biais d'un courriel;

- Il est de la responsabilité de chaque personne salariée en francisation de transmettre au Collège une adresse courriel où elle peut être jointe;

- La personne salariée en francisation transmet son choix de groupes ainsi que ses contraintes le cas échéant, et ce, par retour de courriel, dans un délai de 48 heures (deux (2) jours ouvrables). À défaut de réponse, elle est présumée avoir refusé le travail offert;

- Les parties peuvent convenir de modalités différentes pour l'attribution des groupes.

5-1.04
La personne salariée en francisation qui ne se voit pas offrir ou qui refuse une fonction pour une session reste sur la liste d'ancienneté ou de rappel pour une durée maximale de 24 mois.

Chaque personne salariée en francisation dispose d'un maximum de 2 refus par période de 24 mois, et ce, afin de maintenir son nom sur la liste de rappel.

Lorsque la personne salariée en francisation est rappelée au travail, elle dispose d'un (1) jour ouvrable pour répondre. À défaut de réponse, elle est présumée avoir refusé le travail offert.

5-1.05
a) Advenant le cas qu'une personne salariée en francisation ne puisse plus occuper son emploi en cours de session, les heures de travail sont offertes aux personnes salariées en francisation ayant de la disponibilité et à la condition que l'horaire de travail soit compatible, et ce, selon la liste d'ancienneté ou de rappel;

b) Advenant que les besoins en francisation soient supérieurs aux effectifs du Collège, celui-ci procède à de nouveaux engagements par voie d'affichage pour une période de 5 jours.

5-1.06
L'avis affiché doit indiquer :
- La description de la fonction;
- Le service auquel le poste est rattaché;
- Les nom et prénom de la ou du supérieur immédiat;
- Les qualifications requises et le cas échéant, les conditions exigées par le Collège;
- L'échelle de traitement;
- Le Collège informe de son intention de faire passer des tests aux candidates et aux candidats en indiquant le genre de tests sur l'avis affiché;
- Les nom et prénom de la ou du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- La date de début et de fin d'affichage.

5-1.07
Au cours du processus de sélection, le Collège peut inviter le Syndicat à déléguer une personne représentante pour siéger sur le comité de sélection.

5-1.08
À l'engagement, le Collège fournit, à la personne salariée en francisation, les informations pour consulter la version électronique de la convention collective. De même, la personne salariée en francisation doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience) au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.

Après démonstration d'une requête déposée à l'institution, le délai peut être prolongé en cas de retard imputable à ladite institution.

5-1.09
La période d'essai de la nouvelle personne salariée en francisation est de quatre-cent-vingt (420) heures travaillées.

Malgré ce qui précède, la période d'essai d'une nouvelle personne salariée en francisation qui a travaillé quatre-cent-vingt (420) heures est prolongée tant qu'elle n'a pas minimalement travaillé une session complète avec un même groupe.

Au cours de la période d'essai, le Collège procède à l'évaluation de la nouvelle personne salariée en francisation.

Lorsque l'évaluation s'avère positive, la personne salariée en francisation obtient le statut de personne salariée régulière à la fin de sa période d'essai, et est inscrite sur la liste d'ancienneté établie selon les modalités prévues à 5-2.01.

Dans le cas contraire, le Collège peut prolonger la période d'essai afin de procéder à une nouvelle évaluation, et ce, au plus tard à la fin de la session subséquente.

5-1.10
Le Collège doit fournir un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre fin à l'engagement d'une personne salariée en francisation remplaçante, qui a complété une période de service continu d'un (1) mois ou plus. Cependant, dans le cas d'un remplacement pour cause de maladie ou d'accident, l'avis est de deux (2) jours ouvrables.

5-1.11
Lorsqu'une personne salariée en francisation se voit retirer un ou des groupes lui ayant été attribués en raison d'une fermeture de groupe par le MIFI au cours des deux (2) premières semaines de la session, le Collège doit tenter de combler le nombre d'heures initialement prévu au contrat d'engagement de la personne salariée en francisation. Pour ce faire, le Collège lui attribue un ou des groupes ayant été préalablement attribués à la personne salariée en francisation ayant le moins d'ancienneté dans le même calendrier.

La personne salariée en francisation qui souhaite renoncer à son droit de supplantation doit en informer le Collège le jour où ce dernier l'avise de la fermeture d'un ou des groupes lui ayant été attribués.

Le Collège peut mettre fin à un contrat d'engagement ou réduire le nombre d'heures initialement prévu en cas d'interruption de la formation ou de fermeture de groupe par le MIFI moyennant un préavis écrit de dix (10) jours à la personne salariée en francisation.

La décision du Collège de mettre fin ou de modifier le contrat d'engagement d'une personne salariée en francisation en invoquant ces motifs n'est pas matière à grief.

Article 5-2.00 - Ancienneté

5-2.01
Entre le 1er septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste d'ancienneté établie au 10 août pour les personnes salariées en francisation couvertes par la convention collective, ayant terminé leur période d'essai selon les modalités prévues à la clause 5-1.09.

Le calcul est établi du 11 août d'une année au 10 août de l'année subséquente.

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

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

5-2.02
Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

a) l'ancienneté signifie et comprend la durée totale des heures travaillées ou payées à titre de personne salariée en francisation. L'ancienneté de toute personne salariée en francisation débute à compter de la date du premier jour de travail en francisation, pour le compte du Collège;

b) l'ancienneté accumulée selon les modalités en a) est convertie en années, ou fraction d'années au 10 août de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu en c) de la présente clause, pour la personne salariée en francisation;

c) aux fins de la conversion prévue en b) ci-dessus, une année d'ancienneté équivaut à un minimum de mille trois cent vingt (1 320) heures, et ce, aux fins d'ancienneté seulement.

En aucun cas, la personne salariée en francisation ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté durant une même année.

5-2.03
L'ancienneté continue de s'accumuler selon les heures qu'elle aurait obtenues en francisation n'eut été son absence, à chaque session :

a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et ce, selon les heures compensées par la CNESST;

b) durant un congé pour activités syndicales prévu aux articles 3-3.00 et 3-4.00;

c) durant un congé parental prévu à l'article 7-6.00;

d) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée en francisation;

e) durant une suspension de la personne salariée en francisation;

f) durant une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel en vertu de l'article 5-3.00, pour un maximum de trois (3) mois;

g) durant les congés pour raisons familiales prévus aux clauses 7-7.08 et 7-7.09.

5-2.04
L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de la personne salariée en francisation :

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

b) durant un maximum de 24 mois pendant lesquels la personne salariée en francisation est sur la liste de rappel;

c) durant un congé sans traitement;

d) après les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité consécutive à une maladie ou à un accident;

e) après les trois (3) premiers mois d'une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel en vertu de l'article 5-3.00, jusqu'à un maximum de douze (12) mois;

5-2.05
L'ancienneté se perd :

a) lors de la démission de la personne salariée en francisation;

b) après une période de vingt-quatre (24) mois sur la liste de rappel ;

c) lors du congédiement de la personne salariée en francisation;

d) après douze (12) mois d'une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel en vertu de l'article 5-3.00.

Article 5-3.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée en francisation à une autre catégorie de personnel

5-3.01
L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une personne salariée régulière en francisation peut être faite à la condition qu'une telle personne salariée en francisation accepte l'offre du Collège, et ce, après consultation au CRT.

5-3.02
Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée en francisation et le Collège, puis transmises au Syndicat.

L'assignation provisoire ne peut excéder une durée de douze (12) mois, avec possibilité de prolongation après entente.

5-3.03
Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle est assignée s'appliquent à la personne salariée en francisation visée.

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

5-3.04
Une personne salariée en francisation ne peut être assignée provisoirement qu'à une seule catégorie de personnel à la fois.

5-3.05
Au terme de son assignation provisoire, la personne salariée en francisation, reprend sa fonction selon les heures de travail obtenues conformément aux dispositions de la convention collective, et ce, en début de session avec tous ses droits et avantages, et ce, comme si elle n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

Article 5-4.00 - Mesures disciplinaires

5-4.01
Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée en francisation concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

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

5-4.02
Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire. Celle-ci doit être transmise au Syndicat à moins que la personne salariée en francisation ne s'y oppose par écrit.

5-4.03
Toute personne salariée en francisation qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.

5-4.04
Lorsque le Collège impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée en francisation.

5-4.05
En cas d'arbitrage, le Collège doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.

5-4.06
Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer une personne salariée en francisation en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée en francisation doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature des reproches formulés contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée en francisation sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Collège informe le Syndicat immédiatement.

5-4.07
Aucun aveu signé par une personne salariée en francisation ni aucune démission donnée dans le cadre du présent article ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :

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

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

5-4.08
a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, le Collège ne peut remettre à la personne salariée en francisation les avantages auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

b) Dans le cas des assurances collectives contributoires le cas échéant, et du régime de retraite, pour autant que les règlements le permettent et que la personne salariée

en francisation congédiée continue à verser ses contributions, le Collège doit maintenir également ses contributions au bénéfice de la personne salariée en francisation. Si le congédiement de la personne salariée en francisation est maintenu par sentence arbitrale, les contributions du Collège et de la personne salariée en francisation prennent fin immédiatement.

5-4.09
Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée en francisation après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

Toutefois, lors d'une absence continue qui excède trente (30) jours, la période d'un (1) an est prolongée d'autant.

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

5-4.10
Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le Collège en a eue est nulle aux fins de la convention collective.

Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, et ce, sous réserve de la prescription prévue à la clause 5-4.09.

5-4.11
Après avoir pris rendez-vous, toute personne salariée en francisation a le droit de consulter son dossier. Si elle le désire, elle peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Détermination du traitement à l'engagement

6-1.01
Le Collège détermine l'échelon de la nouvelle personne salariée en francisation, dans ladite échelle de traitement, selon sa scolarité et son expérience suivant les modalités du présent article. Toutefois aux fins d'engagement seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience.

6-1.02
L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour la classe d'emploi en francisation.

6-1.03
Une personne salariée en francisation ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à l'emploi est engagée au premier échelon.

6-1.04
Toutefois, une personne salariée en francisation possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi d'animatrice en francisation.

6-1.05
De même, une personne salariée en francisation ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

Article 6-2.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon

6-2.01
La durée du séjour dans un échelon est d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

6-2.02
Le premier avancement est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de l'engagement.

Par la suite, à la même date chaque année, la personne salariée en francisation bénéficie d'un avancement d'échelon à condition qu'elle n'ait pas obtenu un congé sans traitement (article 7-6.00 ou 7-8.00 ou clause 7-7.09), d'une durée supérieure à six (6) mois dans les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon.

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

6-2.03
Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les clauses 6-2.01 et 6-2.02.

6-2.04
L'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque la personne salariée en francisation a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour sa classe d'emploi.

Article 6-3.00 - Modalités de versement du traitement

6-3.01
Le versement du salaire est effectué à tous les deux (2) jeudis par le biais d'un dépôt dans une institution financière. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

6-3.02
Le bulletin de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- les nom et prénom de la personne salariée en francisation;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le versement;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les montants cumulatifs;
- Le montant et le pourcentage (%) tenant lieu de vacances;
- Le montant et le pourcentage (%) tenant lieu de jours fériés.

6-3.03
Tous les montants versés à une personne salariée en francisation autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés, dans la mesure du possible, par versement distinct. À défaut de versement distinct, le Collège informe par écrit la personne salariée en francisation des montants qui lui sont versés à titre de montant rétroactif, de montant forfaitaire ou de jours de congé de maladie monnayable.

6-3.04
Lorsque la personne salariée en francisation quitte le service du Collège, celui-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si cela s'avère impossible, le Collège doit le faire à la période de paie suivant le départ de la personne salariée en francisation.

6-3.05
Le Collège s'engage à indiquer sur les relevés d'impôt le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée en francisation au cours d'une année civile.

Article 6-4.00 - Rémunération

6-4.01 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 % avec effet le 1er avril 2023.

6-4.02 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 % avec effet le 1er avril 2024.

6-4.03 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 % avec effet le 1er avril 2025.

6-4.04 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 % avec effet le 1er avril 2026.

6-4.05 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 % avec effet le 1er avril 2027.

6-4.06 Clause d'ajustement
Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

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

[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 et classes d'emploi sont ceux indiqués à l'annexe « I », sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe « H ».

[2] 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.

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

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

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

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

Aux fins du calcul de cette clause :

a) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

b) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

6-4.07 Taux et échelles de traitement applicables

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

<u>Technique d'indexation</u>

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 :

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques de rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière 33 ans.

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

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

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

6-4.08 Structures salariales et rangement des corps et classes d'emploi
Les structures salariales en date des 1er avril 2023, 2024, 2025, 2026 et 2027 se retrouvent à l'annexe « H » et les rangements des corps et classes d'emploi se retrouvent à l'annexe « I ».

Article 6-5.00 - Modification au plan de classification

6-5.01
Si, pendant la durée de la convention collective, le collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une fonction exercée par une ou des personnes salariées en francisation, il soumet alors le problème à la partie patronale nationale.
S'il y a création d'une nouvelle classe d'emploi, la partie patronale nationale fixe le traitement de cette nouvelle classe d'emploi et en avise la partie syndicale nationale. La nouvelle classe d'emploi est intégrée au plan de classification.

6-5.02
Une fois le traitement fixé selon la clause 6-5.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

6-5.03
En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévues à la clause 6-5.02 demander à la première ou au premier arbitre des tribunaux d'arbitrage de désigner une ou un arbitre choisi parmi celles et ceux apparaissant à la clause 9-2.08 afin de se prononcer sur le traitement à attribuer à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

6-5.04
Le traitement définitif de la nouvelle classe d'emploi est rétroactif à la plus rapprochée des dates suivantes :
- la date où le Collège demande la création de la nouvelle classe d'emploi ou,

- la date où la personne salariée en francisation exerce effectivement la fonction correspondant à la nouvelle classe d'emploi.

6-5.05
Sous réserve du présent article, la partie patronale nationale s'engage à ne pas modifier le plan de classification sans consultation préalable de la partie syndicale nationale.

Article 6-6.00 - Rappel de traitement

6-6.01

a) Les taux ou échelles de traitement pour l'année 2023-2024 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée en francisation, avec effet rétroactif au 1er avril 2023.

b) Les taux ou échelles de traitement pour l'année 2024-2025 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée en francisation, avec effet rétroactif au 1er avril 2024.

6-6.02
Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1er avril 2023, la personne salariée en francisation a droit à titre de rappel de traitement à la différence entre le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.

6-6.03
La personne salariée en francisation ayant bénéficié d'un congé visé à l'article 7-6.00, et ce, depuis le 1er avril 2023, se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-6.00 prévu à la convention collective 2020-2023.

6-6.04
Les montants rétroactifs résultant de l'application des clauses 6-4.01 et 6-4.02 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

6-6.05
Le versement du traitement découlant de l'application de la clause 6-4.02 débute au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

6-6.06
Un montant rétroactif inférieur à 1,00 $ n'est pas payable.

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 - Heures de travail

7-1.01
Le nombre d'heures de travail pour la personne salariée en francisation ayant deux (2) groupes (FIA)[1] en animation est de trente (30) heures par semaine.

Ces heures comprennent notamment les heures définies par le MIFI pour les activités de soutien à la francisation, la préparation, l'adaptation, l'arrimage avec les enseignants du MIFI, les rencontres d'équipe, le développement d'activité, la participation aux journées pédagogiques et toutes autres tâches requises pour l'accomplissement de sa fonction.

7-1.02
La personne salariée en francisation dont la fonction exige une disponibilité continuelle sur les lieux du travail bénéficie d'une période d'une demi-heure (½) payée à l'intérieur de son horaire de travail pour prendre son repas.

7-1.03
Toute personne salariée en francisation a droit à une pause de quinze (15) minutes payées par demi-journée (½) de travail.

Article 7-2.00 - Horaires de travail

7-2.01
La semaine normale de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

7-2.02
La personne salariée en francisation bénéficie d'une période non payée d'une (1 heure) au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie (1½) pour prendre son repas. Cette période se situe habituellement vers le milieu du quart de travail de la personne salariée en francisation.

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

7-2.03
Le Collège détermine ou change les horaires de travail. L'horaire de travail est établi pour au moins une session.

[1] FIA : Francisation immigrant alphabétisé

a) Changement d'horaire avant le début de la session :
Lorsque le Collège veut changer l'horaire des périodes d'activités de francisation, il consulte le Syndicat dans le cadre du CRT avant le début de la session.

b) Changement d'horaire en cours de session :
L'horaire de travail de la personne salariée en francisation ne peut être changé qu'après entente entre la personne salariée en francisation et le Collège, et après consultation du Syndicat si la demande de changement d'horaire est faite par le Collège.

De même, lorsque le Collège veut changer l'horaire de travail de plusieurs personnes salariées, il doit y avoir entente avec les personnes salariées concernées. Le changement d'horaire se fait en tenant compte de l'ancienneté des personnes salariées en francisation visées.

Malgré ce qui précède, l'horaire de travail d'une personne salariée en francisation peut être modifié par le Collège dans les deux (2) premières semaines de la session.

7-2.04
Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour mettre en place un programme d'horaire flexible pour autant que cet horaire respecte, sur une période de paie :

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

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

Article 7-3.00 - Travail supplémentaire

7-3.01
Tout travail requis par le collège et exécuté par une personne salariée en francisation au-delà de 35 heures par semaine est considéré comme du travail supplémentaire et est compensé selon 7-3.03.

Les heures effectuées en sus de sa fonction jusqu'à concurrence de 35 heures seront rémunérées au taux simple, et sont offertes par ordre d'ancienneté, et ce, en assurant une distribution équitable.

7-3.02
Le travail supplémentaire est offert à la personne salariée en francisation qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Cependant, en cas d'imprévu, le Collège l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

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

7-3.03
Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé. Il est payé à la période de paie qui suit celle pendant laquelle le travail a été fait.

Article 7-4.00 - Quanta de vacances

7-4.01
Le Collège verse à chaque période de paie un pourcentage (%) du traitement brut gagné aux fins de vacances payées à la personne salariée en francisation en fonction de son ancienneté, selon les taux suivants[1] :

Ancienneté	Indemnité (%)
Moins de 15 ans	8,77 %
15 ans	9,25 %
16 ans	9,73 %
17 ans	10,22 %
18 ans	10,71 %
19 ans et plus	11,21 %

Article 7-5.00 - Quanta des jours fériés

7-5.01
Toute personne salariée en francisation bénéficie d'un versement de 5 % des heures travaillées à chaque paie à titre de compensation pour les jours fériés.

7-5.02
Le versement de 5 % correspond à un quanta de treize (13) jours fériés par année pour une personne à temps complet selon le calendrier établi par le Collège.

[1] Ces taux s'appliquent à compter de la signature de la convention collective. Le versement des sommes découlant de l'application de cette clause débute au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Article 7-6.00 - Droits parentaux

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7-6.01
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 RQAP ou le RAE ne s'applique pas.

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

Dans le cas où la personne salariée en francisation partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée en francisation reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-6.06 ou à la clause 7-6.07, le congé de paternité prévu à la clause 7-6.22 ou le congé d'adoption prévu à la clause 7-6.32.

7-6.02
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.

7-6.03
Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée en francisation les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

7-6.04
Le traitement hebdomadaire de base[1], et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

7-6.05
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée en francisation un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

[1] On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la personne salariée en francisation incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

7-6.06 Admissibilité et durée du congé de maternité

La personne salariée en francisation enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 7-6.10 et 7-6.11, doivent être consécutives.

La personne salariée en francisation enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-6.10 et 7-6.11, doivent être consécutives.

La personne salariée en francisation enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-6.10 et 7-6.11, doivent être consécutives.

La personne salariée en francisation qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-6.13, 7-6.14 et 7-6.16, selon le cas.

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

7-6.07

La personne salariée en francisation a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

7-6.08 Répartition du congé de maternité

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

7-6.09 Prolongation du congé de maternité

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

La personne salariée en francisation peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation

est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée en francisation.

Durant ces prolongations, la personne salariée en francisation est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée en francisation est visée par la clause 7-6.51 pour les six (6) premières semaines et par la clause 7-6.52 par la suite.

7-6.10 Suspension du congé de maternité

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

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

7-6.11 Fractionnement du congé de maternité

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

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

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

c) si la personne salariée en francisation s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au

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

nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-6.09.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée en francisation est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée en francisation bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.52.

7-6.12
Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-6.10 et 7-6.11, le Collège verse à la personne salariée en francisation 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 couvrir en vertu des clauses 7-6.13, 7-6.14 et 7-6.16, sous réserve de la clause 7-6.01.

7-6.13 Cas admissible au RQAP
La personne salariée en francisation 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] :

1e en additionnant :

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

et

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

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

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

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

---

[1] La personne salariée en francisation 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 salariée en francisation bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

Lorsque la personne salariée en francisation 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 de la présente clause et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée en francisation produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

7-6.14 Cas non admissible au RQAP mais admissible au RAE

La personne salariée en francisation 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 calculée selon la formule suivante:

1) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée selon la formule suivante[2]:

   - en additionnant :

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

   et

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

2) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1), une indemnité calculée selon la formule suivante :

   1e en additionnant :

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

   et

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

[1] La personne salariée en francisation 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 salariée en francisation bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

2e et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE. Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne salariée en francisation a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RAE.

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

Lorsque la personne salariée en francisation 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 1o du paragraphe 2) et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée en francisation produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la personne salariée en francisation aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée en francisation continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au sous-paragraphe 1° du paragraphe 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

7-6.15

Dans les cas prévus aux clauses 7-6.13 et 7-6.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en francisation en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée en francisation durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1° du premier (1er) alinéa prévu à la clause 7-6.13 et au sous-paragraphe 1° du paragraphe 2) prévu à la clause 7-6.14, le cas

échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par le Collège, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

7-6.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne salariée en francisation non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-6.13 et 7-6.14.

Toutefois, la personne salariée en francisation 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 prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

1e En additionnant :

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

et

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

Le total des montants reçus par la personne salariée en francisation durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi par la formule de calcul de l'indemnité prévue au paragraphe 1o du premier (1er) alinéa de la clause 7-6.13. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

7-6.17

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 salariée en francisation revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

7-6.18 Affectation provisoire et congé spécial

La personne salariée en francisation peut demander d'être affectée provisoirement à d'autres tâches dans les cas suivants :

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

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

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

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

La personne salariée en francisation ainsi affectée à d'autres tâches conserve ses droits et privilèges.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée en francisation a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée en francisation enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée en francisation qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée en francisation 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 (4e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la personne salariée en francisation une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CNESST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement des sommes payées en trop. Toutefois, lorsque la personne salariée en francisation exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

La personne salariée en francisation qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. Le Collège doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, la fonction de la personne salariée en francisation affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, le Collège l'affecte alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

7-6.19 Autres congés spéciaux

La personne salariée en francisation 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. Auquel cas, la personne salariée en francisation bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

7-6.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée en francisation bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.51, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-6.53. La personne salariée en francisation visée à la clause 7-6.19 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 7-6.19, la personne salariée en francisation doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours qui y sont prévus.

SECTION IV - CONGÉS DE PATERNITÉ

7-6.21

La personne salariée en francisation de sexe masculin a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. La personne salariée en francisation de sexe masculin 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.

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

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

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

7-6.22
À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée en francisation de sexe masculin a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-6.24 et 7-6.25, 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 salariée en francisation 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 telles prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour la personne salariée en francisation admissible au RAE en faisant les adaptations nécessaires.

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

7-6.23 Prolongation du congé de paternité
La personne salariée en francisation qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-6.22, 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 salariée en francisation est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée en francisation est alors visée par la clause 7-6.52 durant cette période.

7-6.24 Suspension du congé de paternité
Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée en francisation peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 7-6.22, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7-6.25 Fractionnement du congé de paternité
Sur demande de la personne salariée en francisation, le congé de paternité prévu à la clause 7-6.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

b) si la personne salariée en francisation 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].

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

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

c) si la personne salariée en francisation s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-7.09.

Durant les absences prévues aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, la personne salariée en francisation est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée en francisation bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.52 durant cette période.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne salariée en francisation et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 7-6.22 est fractionné en semaines.

7-6.26
Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-6.24 et 7-6.25, le Collège verse à la personne salariée en francisation 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 couvrir en vertu des clauses 7-6.22, sous réserve de la clause 7-6.01.

7-6.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE
Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-6.22, la personne salariée en francisation, qui a complété 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 salariée en francisation 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.

---

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

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

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

7-6.28
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en francisation en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

7-6.29 Cas non admissible au RQAP et au RAE
La personne salariée en francisation non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-6.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée en francisation a complété vingt (20) semaines de service[1].

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

7-6.30
La personne salariée en francisation 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.

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

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

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

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

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

7-6.31
La personne salariée en francisation qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

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

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

7-6.32
La personne salariée en francisation qui adopte un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-6.34 et 7-6.35 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 salariée en francisation admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour la personne salariée en francisation admissible au RAE en faisant les adaptations nécessaires.

Pour la personne salariée en francisation non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption. L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions prévues au 3e alinéa de la clause 7-6.30 sont remplies.

7-6.33 Prolongation du congé d'adoption

La personne salariée en francisation qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 7-6.32, 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 salariée en francisation est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée en francisation bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.52 durant cette période.

7-6.34 Suspension du congé d'adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée en francisation peut suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 7-6.32, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7-6.35 Fractionnement du congé d'adoption

Sur demande de la personne salariée en francisation, le congé d'adoption prévu à la clause 7-6.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

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

c) si la personne salariée en francisation s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-7.09.

Durant les absences prévues aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, la personne salariée en francisation est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du

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

Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée en francisation bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.52 durant cette période.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne salariée en francisation et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 7-6.32 est fractionné en semaines.

7-6.36
Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-6.34 et 7-6.35, le Collège verse à la personne salariée en francisation 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 couvrir en vertu de la clause 7-6.32, sous réserve de 7-6.01.

7-6.37 Cas admissible au RQAP ou au RAE
Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-6.32, la personne salariée en francisation, qui a complété 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 salariée en francisation a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

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

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

7-6.38
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en francisation en congé d'adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

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

7-6.39 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne salariée en francisation qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-6.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée en francisation a complété vingt (20) semaines de service[1].

7-6.40 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 7-6.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée en francisation bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-6.52.

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

SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

7-6.41

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

i) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité est accordé à la personne salariée en francisation en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-6.06.

ii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 7-6.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance.

iii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 7-6.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée en francisation 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 salariée en francisation est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au Collège, au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants, lequel doit coïncider avec le début d'une session :

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

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

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

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

b) La personne salariée en francisation qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée en francisation et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

7-6.42 Fractionnement du congé sans traitement

Avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée en francisation peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à la clause 7-6.11 en faisant les adaptations nécessaires. La personne salariée en francisation bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.52 durant cette période. Durant le fractionnement prévu à la présente clause, la personne salariée en francisation est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

De plus, avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée en francisation peut fractionner son congé en semaines si elle en fait la demande et que le Collège y consent.

7-6.43 Congés pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée en francisation dont l'enfant mineur a des problèmes sociaux-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée dont l'état nécessite la présence de la personne salariée en francisation concernée. Les modalités de la prise de ce congé sont établies par entente entre la personne salariée en francisation et le Collège. Le Collège transmet au Syndicat copie d'une telle entente.

La personne salariée en francisation bénéficie des avantages prévus à la clause 7-6.52 durant cette période.

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

7-6.44

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévus aux clauses 7-6.13, 7-6.14 ou 7-6.16, du congé de paternité prévu aux clauses 7-6.27 ou 7-6.29 et du congé d'adoption prévu aux clauses 7-6.37 ou 7-6.39, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée en francisation 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.

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 7-6.13, 7-6.14, 7-6.16, 7-6.27, 7-6.29, 7-6.37 et 7-6.39 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée en francisation a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée en francisation à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de la personne salariée en francisation, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute période non rémunérée.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en francisation en congé spécial prévu à la clause 7-6.18 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 salariée en francisation à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-6.05.

d) Lorsque la personne salariée en francisation est en période non rémunéré, l'indemnité du congé de maternité, de paternité ou d'adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et qui est versée par le Collège, prend fin durant cette période.

Par la suite, lorsque la personne salariée en francisation est de retour au travail conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité du congé est rétablie à compter de la date où la personne salariée en francisation est de retour au travail.

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

AVIS ET PRÉAVIS

7-6.45 Congé de maternité

Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 7-6.06, la personne salariée en francisation doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

7-6.46 Fin du congé de maternité

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée en francisation, 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 salariée en francisation à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-6.41.

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

7-6.47 Congé de paternité et congé d'adoption

Le congé de paternité prévu à la clause 7-6.22, le congé d'adoption prévu à la clause 7-6.32 et le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-6.41 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. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

7-6.48 Fin du congé de paternité ou d'adoption

La personne salariée en francisation doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-6.22 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-6.32, à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la clause 7-6.41.

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

7-6.49 Congé sans traitement

Le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-6.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

Le congé partiel sans traitement prévu à la clause 7-6.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, selon l'horaire détenu par la personne salariée en francisation. En cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée en francisation a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée en francisation et le Collège peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

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

7-6.50 Fin du congé sans traitement

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

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

AVANTAGES

7-6.51

Durant le congé de maternité prévu à la clause 7-6.06, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-6.09, durant le congé de paternité prévu aux clauses 7-6.21 et 7-6.22, et durant le congé d'adoption prévu aux clauses 7-6.30,

7-6.31 et 7-6.32, la personne salariée en francisation bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- versement du % de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu;
- droit d'obtenir les heures de travail qui lui seraient attribuées selon son ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

7-6.52
Au cours du congé sans traitement, la personne salariée en francisation accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée en francisation accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7-6.53
Au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-6.06, de paternité prévu aux clauses 7-6.21 et 7-6.22, d'adoption prévu aux clauses 7-6.30, 7-6.31 et 7-6.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-6.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-6.41, la personne salariée en francisation reprend sa fonction conformément aux dispositions de la convention collective.

Article 7-7.00 - Congés spéciaux

7-7.01
La personne salariée en francisation, sauf si elle reçoit des indemnités ou des prestations d'assurance traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables 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-sœur, demi-frère : le jour du mariage ou de l'union civile;

c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, ou d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;

d) le décès de ses père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère : trois (3) jours ouvrables;

e) le décès de ses petit-fils ou petite-fille : trois (3) jours ouvrables;

f) lorsque la personne salariée en francisation change le lieu de son domicile : un (1) jour à l'occasion du déménagement. Cependant, une personne salariée en francisation n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle;

g) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée en francisation à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée en francisation;

h) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale compétente.

Dans les cas visés aux paragraphes c) et d) de la présente clause, la personne salariée en francisation peut reporter un jour ouvrable pour assister à l'inhumation de la défunte ou du défunt si celle-ci a lieu à une date ultérieure.

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

7-7.02
Dans les cas visés aux paragraphes b) et d) de la clause 7-7.01, la personne salariée en francisation bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée en francisation et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée en francisation.

7-7.03
Dans tous les cas, la personne salariée en francisation doit prévenir sa ou son supérieur immédiat. Elle doit également produire, à la demande de sa ou de son supérieur immédiat et dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots « journées de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

7-7.04
La personne salariée en francisation appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en sus de l'indemnité

ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée en francisation.

7-7.05
La personne salariée en francisation qui en fait la demande au Collège sur la formule prescrite a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans la formule remise par la personne salariée en francisation au Collège.

7-7.06
Pour toute raison personnelle, la personne salariée en francisation peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée (½) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée en francisation. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée en francisation est nul, ces absences sont sans traitement.

7-7.07
La personne salariée en francisation qui en fait la demande peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où elle subit des examens officiels d'admission dans un établissement de formation reconnu par le Ministère.

Congés pour raisons familiales

7-7.08
La personne salariée en francisation peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent[1] ou d'une personne pour laquelle la personne salariée en francisation 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) (Réf. : Article 79.7 LNT)

La personne salariée en francisation doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence[2].

---

1 On entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.
Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de cette clause :
1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

2 Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

7-7.09

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée en francisation lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. (Réf : LNT 79.8)

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

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

- Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de 27 semaines sur une période de 12 mois pour s'occuper d'un enfant majeur ou d'un parent autre qu'un enfant mineur, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. (Réf : LNT 79.8.1)

c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de 26 semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée en francisation dans le cas de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime. (Réf : LNT 79.1)

d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée en francisation lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11e) journée qui suit. (Réf : LNT 79.10)

e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée en francisation à l'occasion du décès de son enfant mineur. (Réf : LNT 79.10.1)

f) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée en francisation si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide. (Réf : LNT 79.11)

g) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée en francisation 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. (Réf : LNT 79.12)

Dans tous les cas de congé prévu à la présente clause la personne salariée en francisation doit aviser le Collège le plus tôt possible, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

Dans tous les cas de congé visé à la présente clause, le Collège confirme par écrit à la personne salariée en francisation le congé accordé en y précisant les modalités.

Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) s'appliquent à la présente clause.

7-7.10
Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 7-7.08 et 7-7.09, les dispositions des clauses 7-6.45, 7-6.52 et 7-6.53 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Article 7-8.00 - Congés sans traitement

7-8.01
Le Collège accorde à la personne salariée en francisation régulière qui en fait la demande par écrit, un congé sans traitement.

La personne salariée en francisation doit présenter sa demande écrite au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de la prochaine session. Lorsque le Collège désire remplacer la personne salariée en francisation et ne peut procéder dans le délai imparti, ce dernier est prolongé pour une période maximale de quinze (15) jours ouvrables supplémentaires. Les parties locales peuvent convenir de périodes fixes pour l'envoi et le traitement des demandes de congé sans traitement.

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

Cependant, le Collège n'est pas tenu d'accorder à plus de deux (2) personnes un congé sans traitement par année. L'octroi de ce congé se fait par ordre d'ancienneté.

7-8.02
La demande doit préciser la diminution du nombre de groupes, et ce, pour une session complète ou pour le nombre de sessions désirées.

7-8.03
Une fois les fonctions attribuées, la personne salariée en francisation ayant obtenu un congé sans traitement, ne peut mettre fin à son congé et revenir au travail avant la fin de la session en cours.

Il est possible cependant, de modifier une demande pour la session subséquente dans le délai prévu à 7-8.01.

7-8.04
À l'expiration du congé, la personne salariée en francisation reprend la fonction selon les heures de travail obtenues conformément aux dispositions de la convention collective, et ce, en début de session avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ.

La personne salariée en francisation qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la personne salariée en francisation informe immédiatement le Collège du motif de son absence.

7-8.05
À titre d'information et sous réserve des dispositions de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10) :

- La personne salariée en francisation qui se prévaut d'un congé sans traitement de moins de trente (30) jours doit maintenir sa participation à ce régime.
- La personne salariée en francisation qui se prévaut d'un congé sans traitement de trente (30) jours et plus ou d'un congé partiel sans traitement représentant plus de vingt pour cent (20%) du temps régulier d'une personne salariée en francisation à temps complet peut racheter une partie ou la totalité de son congé aux fins de sa participation à ce régime.

Article 7-9.00 - Congés pour une charge publique

7-9.01
Le Collège reconnaît à la personne salariée en francisation, l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

7-9.02
Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée en francisation obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale, ou municipale.

7-9.03
La personne salariée en francisation défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement la fonction selon les heures de travail obtenues conformément aux dispositions de la convention collective, et ce, en début de session avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ. À défaut de reprendre sa fonction, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sous réserve des dispositions applicables de la convention collective à l'effet contraire.

7-9.04
La personne salariée en francisation élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale bénéficie, après avoir avisé le Collège, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité

7-9.05
La personne salariée en francisation élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre sa fonction selon les heures de travail obtenues conformément aux dispositions de la convention collective, et ce, en début d'une session avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Dans les vingt et un (21) jours qui suivent la fin de son mandat, elle doit signifier au Collège sa décision de se prévaloir du présent article. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

7-9.06
La personne salariée en francisation élue à une élection municipale ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires ou d'un conseil régional créé par le Gouvernement, bénéficie après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

7-9.07
Le Collège reconnaît à une personne salariée en francisation le droit d'être nommée à une commission d'enquête gouvernementale et la personne salariée en francisation ainsi nommée bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Sur demande écrite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée en francisation obtient du Collège un congé sans traitement pour la durée du mandat d'une telle commission.

À la fin de son mandat, la personne salariée en francisation ainsi libérée reprend sa fonction selon les heures de travail obtenues conformément aux dispositions de la convention collective, et ce, en début d'une session, avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis.

La personne salariée en francisation avise le Collège par écrit au moins trente (30) jours avant son retour.

7-9.08
Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer le présent article.

Article 7-10.00 - Congé maladie

Considérant l'annexe « D », il est possible que cet article soit modifié au cours de la convention collective 2023-2028, et ce, par lettre d'entente.

I – Congé maladie

7-10.01

a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée en francisation à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective, et ce, à raison du taux horaire applicable. Un 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 (1re) année de service d'une personne salariée en francisation le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

c) La personne salariée en francisation 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 la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée en francisation ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin la totalité ou une partie du solde de ces sept (7) jours, lesquels deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

7-10.02

Si une personne salariée en francisation devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-10.02 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service[1].

De même, si une personne salariée en francisation quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-10.02 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service[1].

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

- le congé de maternité prévu à la clause 7-6.06 ou à la clause 7-6.07;

[1] Un mois de service complet signifie un mois au cours duquel la personne salariée en francisation a travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-6.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-6.18 et 7-6.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-6.21 ou 7-6.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-6.30, 7-6.31 ou 7-6.32.

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

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

7-10.03
Dans le cas de la personne salariée en francisation à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine normale de travail par rapport à celle de la personne salariée en francisation à temps complet à l'emploi du Collège.

Article 7-11.00 - Santé et sécurité au travail

7-11.01
En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Collège prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des personnes salariées sur les lieux de travail. Ces mesures visent également les situations de violence physique ou psychologique sur les lieux de travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, le Collège est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne salariée est exposée à cette violence[1].

Les parties collaborent afin de faire du Collège un milieu exempt de violence.

7-11.02
Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prend sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée en francisation blessée à l'hôpital.

7-11.03
Une personne salariée en francisation qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa ou son supérieur immédiat.
Dans ce cas, le Collège doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

[1] Référence : article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1

7-11.04
La personne salariée en francisation n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'exercice de son travail.

7-11.05 Comité paritaire de santé et de sécurité
Le Collège forme un comité paritaire de santé et de sécurité au travail, étant entendu que toutes les catégories de personnel peuvent y participer.

Le rôle et les fonctions du comité sont déterminés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et ses règlements. Le comité peut toutefois décider de s'octroyer des fonctions supplémentaires.

Le comité peut inviter à ses réunions une personne-ressource externe détenant une expertise en santé et sécurité au travail.

Sous réserve des lois et règlements en vigueur, le comité détermine ses règles de fonctionnement.

7-11.06 Personne représentante en santé et en sécurité
Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et à ses règlements, une personne représentante en santé et en sécurité doit être désignée parmi le personnel du Collège, toutes catégories de personnel confondues, à l'exception du personnel cadre. Le comité peut convenir que plus d'une personne représentante soit désignée.

La personne représentante en santé et en sécurité peut se voir confier des mandats spécifiques par le comité en plus des fonctions qui lui sont dévolues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et ses règlements.

La personne représentante en santé et en sécurité dispose d'une libération avec traitement afin de mener à bien ses différents mandats. La hauteur de cette libération est déterminée par entente entre les membres du comité en prenant en considération les caractéristiques et les risques associés au milieu de travail. À défaut d'entente, les modalités prévues à la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) et ses règlements s'appliquent.

Article 7-12.00 - Caisse d'économie

7-12.01
Le Collège consent, sur demande écrite reçue de la personne salariée en francisation, à déduire à la source tout versement à être fait à Fondaction ou Bâtirente.

7-12.02
Un mois avant que la première retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir en main un formulaire signé par la personne salariée en francisation et spécifiant toutes informations pertinentes.

7-12.03
Les sommes retenues sont remises à Fondaction ou Bâtirente au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.

7-12.04
En ce qui concerne les sommes versées par les personnes salariées, soit à Fondaction, soit à Bâtirente ou aux deux, le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, comme il est possible à la réglementation fiscale.

Article 7-13.00 - Responsabilité civile

7-13.01
Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée en francisation dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de son travail et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

7-13.02
Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage toute personne salariée en francisation pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne salariée en francisation a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où une telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée en francisation, l'indemnité compensatoire versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée en francisation.

Article 7-14.00 - Allocation de dépenses

7-14.01
Aucune personne salariée en francisation n'est tenue d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.

Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée en francisation et le Collège à l'effet que la personne salariée en francisation utilise son automobile, le Collège doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

7-14.02
Le Collège rembourse à la personne salariée en francisation toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel.

7-14.03
La personne salariée en francisation qui est tenue de se déplacer, à l’extérieur du Collège, pour l’accomplissement de ses tâches doit être remboursée des dépenses réellement

encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes établies par le collège.

7-14.04
Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou remplacer le présent article.

Article 7-15.00 - Congé pour activités professionnelles

7-15.01
Le Collège peut accorder à la personne salariée en francisation, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins dix (10) jours ouvrables :

- un congé avec traitement pour participer à des activités professionnelles (congrès, colloques, conférences). Ces activités professionnelles doivent être reliées à l'exercice de la fonction de la personne salariée en francisation.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer la présente clause.

Article 7-16.00 - Équipement informatique

7-16.01
Lorsque le Collège octroie un groupe d'animation à distance à une personne salariée en francisation, il met à sa disposition, avant sa première période d'activités de soutien à la francisation, l'équipement informatique nécessaire à l'exécution de son travail.

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01
En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes salariées, le Collège fournit à toutes les personnes salariées les possibilités réelles de formation et de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche ou à leur cheminement professionnel au Collège.

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

8-1.02
Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective vis-à-vis la personne salariée en francisation à son emploi et lui permet de terminer les activités de formation ou de perfectionnement déjà entreprises.

8-1.03
Les sommes concernées par les engagements mentionnés à la clause 8-1.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique de formation et de perfectionnement conformément à l'article 8-3.00.

8-1.04
La personne salariée en francisation autorisée par le Collège qui poursuit une activité de formation ou de perfectionnement pendant son horaire normal de travail, reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire normal de travail de cette personne salariée en francisation n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la personne salariée en francisation et le Collège.

Lorsqu’une personne salariée en francisation reçoit une formation reliée à une nouvelle organisation du travail ou à des changements relatifs aux nouvelles technologies d’information et de communication et aux nouveaux outils technologiques, tel qu’il appert à 10-10.01, cette formation est dispensée sur les heures de travail et est à la charge du Collège.

Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement

8-2.01
Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées et elles s'engagent à coopérer à cette fin au comité de formation et de perfectionnement.

8-2.02
Les activités de perfectionnement dans le cadre de la clause 8-1.01 s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée en francisation.

8-2.03
Les activités de formation dans le cadre de la clause 8-1.01 s'entendent de toute activité conduisant ou ne conduisant pas à l'obtention d'un diplôme.

8-2.04
Les cours de formation dispensés par le Collège, sauf ceux d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées à condition toutefois qu'ils procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et qu'un tel avantage n'oblige pas le Collège à organiser les cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

8-2.05
Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un comité de formation et de perfectionnement ou confient le mandat au CRT.

Dans l'éventualité de la formation d'un comité, celui-ci est paritaire et composé de deux (2) personnes représentantes du Collège et de deux (2) personnes représentantes du Syndicat.

Le rôle de ce comité ou du CRT en matière de perfectionnement est :

a) de transmettre au Collège toute recommandation visant à établir ou à revoir sa politique de formation et de perfectionnement;

b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de rendre une décision conformément à la politique locale de formation et de perfectionnement;

c) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;

d) de recommander au Collège l'organisation de perfectionnement collectif pour l'ensemble des personnes salariées visées par la convention collective;

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

Le comité ou le CRT établit ses propres règles de procédure de fonctionnement en matière de perfectionnement.

8-2.06
A la demande écrite du syndicat, le Collège transmet au Syndicat une copie de la déclaration annuelle qu'il doit produire selon les dispositions de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3).

Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement

8-3.01
Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement, le Collège dispose par année contractuelle par personne salariée en francisation régulière, d'un montant de quatre-vingt dollars (80 $), et ce, pour la durée de la convention collective.

Les collèges de Bois-de-Boulogne, Marie-Victorin, de l'Outaouais, de Rosemont et de Saint-Laurent bénéficient, par année contractuelle et pour les personnes salariées en francisation y travaillant, du plus élevé des montants suivants :

- le montant établi en application de l'alinéa précédent ou,
- un montant de mille cinquante dollars (1050,00$).

8-3.02
Des montants additionnels selon le nombre d'équivalent temps complet (ETC) par collège sont prévus à l'annexe « K » aux fins du perfectionnement des compétences numériques. Le perfectionnement des compétences numériques vise à améliorer la maîtrise des divers logiciels, plateformes, applications et autres outils de technologie numérique.

8-3.03
Le comité peut décider de jumeler les montants prévus à la clause 8-3.01 et à l'annexe « K » à des fins de formation et de perfectionnement ou à des fins de perfectionnement des compétences numériques.

8-3.04
Si les montants prévus à la clause 8-3.01 et à l'annexe « K » pour une année contractuelle donnée n'ont pas été entièrement dépensés ou engagés au cours de cette année, le solde est transféré à l'année contractuelle suivante.

Malgré ce qui précède, le cumul des montants prévus à la clause 8-3.01 et à l'annexe « K » est limité à une somme équivalente à cent pour cent (100 %) du montant annuel.

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, incluant le perfectionnement des compétences numériques, pour le personnel de francisation.

Une fois par année, le cas échéant, le Collège présente au comité un bilan des activités de formation et de perfectionnement découlant de ces surplus qui fait état des sommes dépensées, et en transmet une copie au Syndicat.

Toutefois, les soldes en banque antérieurs au 1er juillet 2024 restent à la disposition du comité pour qu'il les utilise jusqu'à l'atteinte du plafond de cent pour cent (100 %) du montant annuel.

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs

9-1.01
Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

9-1.02
Toute personne salariée en francisation, seule ou accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec sa supérieure ou son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

9-1.03
La personne salariée en francisation ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables[1] suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Ce délai de trente (30) jours ouvrables[1] ne commence à courir pour la personne salariée en francisation en période d'essai qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée en francisation régulière.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief à la personne responsable du personnel du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

Les délais prévus à la présente clause commencent à courir le jour de la publication de la convention collective par la partie patronale nationale par mode électronique, sur le site du CPNC, tel que prévu à la clause 10-5.01.

9-1.04
Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » doit être rempli par la personne salariée en francisation ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief et mentionnant le correctif requis.

9-1.05
Le Collège rend sa décision à la personne salariée en francisation concernée, avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

---

[1] Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite.

Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat.

Dans le cas où le Collège ne fait pas droit au grief, il fournit ses motifs par écrit. Cependant, ces motifs ne peuvent être utilisés contre le Collège lors de l'arbitrage.

Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en tout temps à compter de la soumission du grief au Collège sans excéder les délais prévus à la clause 9-2.01.

9-1.06
La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement de forme est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audience ait lieu à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité.

9-1.07
Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

Cependant les délais prévus au présent article sont suspendus entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

9-1.08
La personne salariée en francisation qui a quitté son emploi conserve le droit de soumettre un grief relatif à toute somme due par le Collège, et ce, conformément aux dispositions du présent article.

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01
À la suite du recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, faire parvenir le formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » au Collège et à l'arbitre en chef dont le nom figure au présent article.

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

9-2.02
Le délai prévu à la clause 9-2.01 est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

Cependant le délai prévu à la présente clause est suspendu entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

Toutefois, dans le cas où le Syndicat utilise le système informatique du Greffe ou le système informatique du Collège et qu'une panne de l'un de ces systèmes l'empêche de transmettre ledit avis le soixantième (60e) jour ouvrable suivant la soumission du grief, ce délai est automatiquement prolongé à la fin du jour ouvrable complet qui suit immédiatement le rétablissement du système informatique en cause.

Un délai de péremption de sept (7) ans s'applique à tout grief qui n'a pas été fixé au rôle d'arbitrage. Ce délai court à compter de la date d'inscription du grief au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

Le Collège est réputé avoir reçu l'avis d'arbitrage lorsque le Syndicat fait la preuve qu'il lui a donné cet avis dans le délai prescrit.

La date de signature du récépissé de la soumission de l'avis d'arbitrage par courrier recommandé ou tout autre moyen électronique, tel que prévu à l'article 10-11.00, constitue une preuve servant à calculer les délais.

Dans les trente (30) jours précédant la date de la confection des rôles prévue à la clause 9-2.05, le Syndicat peut aviser par écrit le Collège qu'une demande sera faite à l'effet de désigner une ou un arbitre pour auditionner le grief visé par l'avis. Cet avis est à caractère indicatif et ne peut faire l'objet d'objection préliminaire.

9-2.03
L'arbitre en chef des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec la greffière ou le greffier en chef.

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

9-2.04
Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale concernée et au Ministère, une copie du formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » et de l'accusé de réception.

9-2.05
Les personnes représentantes des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.06 afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus à la convention collective.

De plus, après avoir fait la revue des griefs inscrits au rôle, les personnes représentantes des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

9-2.06
L'arbitre en chef arbitre ou la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de la première ou du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les personnes représentantes désignées de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale concernée à une réunion afin de :

a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet, et sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement dix (10) jours d'audience répartis entre les mois de septembre à juin inclusivement;

b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08;

c) prévoir, pour chaque séance d'arbitrage fixée selon le paragraphe a), des griefs pouvant être entendus en lieu et place par l'arbitre en cas de remise d'audience ou d'annulation.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère.

Lors de cette réunion, les personnes représentantes des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixés au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, les journées d'audience annulées en raison de remise à la demande de l'une des parties, de désistement ou de règlement plus de sept (7) jours avant la date prévue d'audience ne sont pas comptabilisés dans les dix (10) jours d'audience mentionnés au paragraphe a) de la présente clause.

9-2.07
Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.06, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur communiquent au Greffe de l'assesseure ou de l'assesseur et de la procureure ou du procureur de leur choix.

9-2.08
Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective par une ou un arbitre unique à moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Lavoie, André G. arbitre en chef	Guimond, Louise Hélène
Bernard, Yann	Leblanc, Isabelle
Bertrand, Richard	Lévesque, Éric
Blouin, Julie	Martin, Claude
Boudreau, Patrice	Massicotte, Nathalie

Brault, Serge
Cavé, Johanne
Crevier, Marie-Ève
Faucher, Nathalie
Ferland, Gilles
Flynn, Maureen
Fortin, Pierre A.
Garneau, Dominic
Ménard, Jean-Guy
Morency, Jean M.
Ranger, Jean-René
Roy, Guy
Saint-André, Yves
Tremblay, Frédéric
Turcotte, Alain

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

9-2.09
Dès sa nomination, l'arbitre en chef avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention collective, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

9-2.10
Au moins une (1) semaine avant la première (1re) séance d'arbitrage, les parties tiennent une (1) réunion ou une (1) conférence préparatoire (de préférence téléphonique) avec l'arbitre au cours de laquelle les parties présentent et discutent des éléments suivants :

- la liste des documents qui seront déposés;
- toute preuve vidéo, photographique ou tout autre matériel ou rapport de filature qui sera déposé;
- le nombre de témoins qui seront entendus;
- la durée prévue de la preuve;
- les admissions;
- les objections préliminaires;
- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audience;
- de toute autre question soulevée par l'arbitre.

9-2.11
Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'arbitre seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de délibéré ni de rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience et qu'elle ou qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré, sauf pour des raisons de force majeure.

9-2.12
L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; elle ou il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

9-2.13
Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de l'une ou l'autre des manières suivantes :

a) en maintenant la décision du Collège;

b) en réinstallant la plaignante ou le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'elle ou qu'il a pu gagner ailleurs ou toute indemnité compensatoire qu'elle ou qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;

c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

9-2.14
Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, la personne salariée en francisation qui a soumis le grief n'est pas tenue d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un avis soumettant le désaccord est adressé à la même ou au même arbitre pour décision finale.

Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

9-2.15
Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, elle ou il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou qu'il a subis.

9-2.16
Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

9-2.17
Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.18
L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audience ou de la fin des plaidoiries écrites, à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

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

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

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

Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.19
La sentence lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.

9-2.20
Le Greffe expédie aux syndicats du personnel de francisation des collèges affiliés à la FNEEQ-CSN les sentences qui portent sur la convention collective et qui s'appliquent au personnel de francisation des collèges affiliés à la FNEEQ-CSN.

9-2.21
En tout temps, avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des personnes représentantes des parties une affirmation selon laquelle leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

9-2.22
À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin, de même que la taxe prévue au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

9-2.23
Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel ou exiger l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseures ou assesseurs le cas échéant de même qu'à l'autre partie, aux frais de la partie qui a exigé ces services.

<u>Frais et honoraires</u>

9-2.24
Les frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice-arbitre et du médiateur-arbitre sont à la charge de la partie perdante.

Toutefois, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Les frais et honoraires ne sont versés qu'après dépôt au Greffe des deux (2) copies signées de la sentence.

9-2.25
Dans le cas où le grief est partiellement accueilli, le partage des frais et honoraires est déterminé par l'arbitre.

9-2.26
Les frais et honoraires des assesseures ou assesseurs sont assumés par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

9-2.27
Les frais du Greffe et la rémunération du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.28
Les séances d'arbitrage et les délibérés, s'il y a lieu, se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.29
Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de rappel au travail et aux cas de suspension et de congédiement.

Article 9-3.00 - Médiation arbitrale

9-3.01
Malgré les dispositions prévues à l'article 9-2.00, le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour référer des griefs à une médiatrice-arbitre ou à un médiateur-arbitre en donnant un avis au Greffe à cet effet.

9-3.02
Le Greffe désigne, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00, une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre parmi la liste suivante :

Lavoie, André G. arbitre en chef
Bernard, Yann
Bertrand, Richard
Blouin, Julie
Boudreau, Patrice
Brault, Serge
Cavé, Johanne
Crevier, Marie-Ève
Faucher, Nathalie
Flynn, Maureen
Garneau, Dominic
Guimond, Louise Hélène
Leblanc, Isabelle
Lévesque, Éric
Martin, Claude
Massicotte, Nathalie
Ménard, Jean-Guy
Morency, Jean M.
Roy, Guy
Saint-André, Yves
Tremblay, Frédéric
Turcotte, Alain

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste des médiateurs-arbitres.

9-3.03
La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en prend acte et il lie les parties.

9-3.04
À défaut d'un règlement du ou des griefs compris dans la démarche de médiation arbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties préalablement à la médiation arbitrale.

9-3.05
Les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

Article 9-4.00 - Arbitrage accéléré

9-4.01
Le Collège et le Syndicat peuvent convenir de référer un grief à l'arbitrage accéléré selon les dispositions suivantes.

9-4.02
Un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties selon lequel le grief est référé à l'arbitrage accéléré est expédié au Greffe et aux parties nationales avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage pour audience.

9-4.03
Tout grief porté à l'arbitrage accéléré est traité en priorité, après l'application de la clause 9-2.29. Chaque journée consacrée à l'arbitrage accéléré fait partie des jours prévus au paragraphe a) de la clause 9-2.06.

9-4.04
La séance d'arbitrage d'un grief ne peut excéder une (1) journée d'audience. Aucun document et aucune jurisprudence ne peuvent être soumis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audience à moins d'entente entre les parties.

9-4.05
Les parties et leur procureure ou procureur respectif doivent se rencontrer au Collège lors d'une rencontre préparatoire, au moins trente (30) jours avant la date fixée pour l'audience. À cette rencontre, un dossier est constitué pour l'arbitre indiquant notamment comment la preuve sera administrée lors de l'audience, les admissions, les moyens préliminaires et la preuve documentaire.

9-4.06
Les dispositions de la clause 9-4.05 ne peuvent avoir pour effet d'empêcher les parties d'administrer une preuve complète lors de l'audience.

9-4.07
Les objections de fond ou de forme peuvent être retenues sous réserve par l'arbitre. Sauf si les parties y consentent, ces objections ne peuvent interrompre l'enquête.

9-4.08
L'arbitre écrit sa décision dans les quinze (15) jours de la fin de l'audience. Cette décision est motivée sommairement et constitue un cas d'espèce.

9-4.09
Tout grief soumis à l'arbitrage accéléré est décidé par une ou un arbitre unique choisi parmi les personnes prévues à la clause 9-2.08.

Article 9-5.00 - Comité de prévention des litiges et règlement des griefs

9-5.01
Les parties peuvent convenir de confier le mandat de ce comité au CRT, selon les modalités ci-après.

Le comité est un comité paritaire et permanent regroupant les parties. Le rôle de ce comité est de prévenir des litiges et de discuter des griefs.

À la suite de la soumission d'un grief, les parties doivent se rencontrer pour discuter de celui-ci, et ce, conformément à ce qui est prévu au deuxième (2e) alinéa à la clause 9-5.02.

9-5.02
Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, chaque partie nomme deux (2) personnes représentantes et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. En l'absence d'un des représentants, le substitut exerce la même fonction.

Le comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties ou convenir de tout autre mode de fonctionnement. Toutefois, le comité a l'obligation de se rencontrer minimalement une fois par session afin de prévenir des litiges ou de régler des griefs avant leur audience. De plus, il doit prévoir une rencontre annuelle de mise à jour des griefs actifs et inscrits à l'arbitrage.

Il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une conseillère ou un conseiller extérieur, si elles le désirent.

Les dispositions relatives au mode de fonctionnement du comité peuvent être révisées chaque année par les parties.

9-5.03
La personne salariée en francisation dont le litige est discuté au comité en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande, et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée en francisation est entendue par le comité.

S'il y a entente au niveau du comité des griefs, les parties sont liées par une telle entente. La personne salariée en francisation visée par une telle entente ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'arbitrage et se trouve liée par cette entente ou ce règlement.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Droit de propriété intellectuelle

10-1.01
Le Collège reconnait à toute personne salariée en francisation un droit de propriété et d'utilisation de son matériel, dûment identifié, produit au cours de ses fonctions, à des fins autres que dans le cadre de son emploi au collège.

De plus, le matériel conçu par une personne salariée en francisation au cours de ses fonctions, est mis à la disposition de l'équipe d'animation dans un but de partage et d'échange d'expertise, et le Collège détient également un droit de propriété sur ce matériel. Le Collège ne peut faire un usage lucratif du matériel conçu par une animatrice en francisation sans son accord.

Article 10-2.00 - Équipe d'animation

10-2.01
Une fois par année, au moment convenu avec le Collège, l'équipe d'animation émet ses recommandations pour l'achat de matériel et propose un budget pour des activités de soutien à la francisation, incluant les sorties, le cas échéant. Les parties locales peuvent convenir d'une fréquence différente.

10-2.02 Banque d'heures

Les collèges suivants disposent d'une banque de deux-cent-vingt (220) heures par année contractuelle[1] pour diverses activités :

- Bois-de-Boulogne;
- Marie-Victorin;
- Outaouais;
- Rosemont;
- Saint-Laurent.

À chaque session, l'équipe d'animation propose une répartition et une attribution des heures en tenant compte des activités à venir impliquant plusieurs groupes, de la préparation spécifique pour l'animation à distance, ainsi que de l'accueil et l'intégration des nouvelles personnes salariées en francisation.

Cette proposition est présentée au Collège pour autorisation. Advenant le refus de la proposition par le Collège, ce dernier consulte le Syndicat avant de procéder à la répartition et l'attribution des heures.

[1] À compter du 1er juillet 2024.

Les heures ainsi attribuées ne peuvent entraîner plus de 35 heures de travail pour une semaine donnée. L'ordre d'ancienneté ne s'applique pas à l'attribution de ces heures.

Article 10-3.00 - Travail à forfait

Le Collège peut donner du travail à forfait uniquement après avoir offert les groupes disponibles aux personnes salariées en francisation sur la liste d'ancienneté et de rappel.

Article 10-4.00 - Modifications des conditions de travail

10-4.01
Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective. Toutefois, il est entendu que si une personne salariée en francisation se croit lésée par ces modifications, elle peut faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail de la personne salariée en francisation demeurent normales.

10-4.02
Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, intervenue ou à intervenir, verbalement ou par écrit, entre les personnes salariées et le Collège et qui lierait une ou des personnes salariées du Collège est sans effet.

10-4.03
Seule la signature des parties nationales est requise pour l'entrée en vigueur des lettres d'entente convenues entre ces parties en cours d'application de la convention collective.

Article 10-5.00 - Publication

10-5.01
La partie patronale nationale s'engage à rendre accessible par mode électronique le texte français conforme de la convention collective et du plan de classification, sur le site du CPNC.

Article 10-6.00 - Non-discrimination

10-6.01
Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée en francisation à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce

handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la loi.

Article 10-7.00 - Argent à récupérer

10-7.01
Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée en francisation, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée en francisation avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée en francisation concernée. À défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, le Collège procède.

Toutefois, il ne peut prélever plus de sept pour cent (7 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée en francisation, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. La personne salariée en francisation doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement, et ce, à compter du trentième (30e) jour de la réclamation.

10-7.02
Au cas où le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne salariée en francisation, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant à compter du trentième (30e) jour de la date où la somme est due.

10-7.03
Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer le présent article.

Article 10-8.00 - Accès à l'égalité en emploi

10-8.01
Le Collège peut former un comité consultatif d'accès à l'égalité en emploi pouvant regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel, du personnel en francisation, des cadres et ayant pour mandat :

a) de faire au Collège toute recommandation utile relative au programme local d'accès à l'égalité en emploi;

b) d'étudier tout problème en découlant.

Article 10-9.00 - Violence au travail

10-9.01
La violence au travail consiste en des comportements, des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière

intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

10-9.02
Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence au travail constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

10-9.03
Le Collège peut former un comité pour contrer toutes formes de harcèlement et de violence au travail dont le rôle est :

a) de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement et sur la violence au travail;

b) d'élaborer des moyens appropriés d'information;

c) d'élaborer, s'il y a lieu, des mécanismes de recours.

10-9.04
Ce comité peut regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel, du personnel de francisation, des cadres et des étudiants.

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

Article 10-10.00 - Changement relatif aux nouvelles technologies d'information et de communication et aux nouveaux outils technologiques

10-10.01
Les parties entendent par changement relatif aux nouvelles technologies d'information et de communication et aux nouveaux outils technologiques: tout changement majeur mis en place par le Collège, pour l'ensemble ou une partie des personnes salariées, ayant pour but l'introduction de nouveaux outils technologiques d'information et de communication, devant servir à la prestation de travail dont la nature diffère substantiellement de ce qui était utilisé dans le cadre normal des fonctions des personnes salariées.

10-10.02
Au plus tard le 1er juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation, sa planification des changements relatif aux nouvelles technologies d'information et de communication et aux nouveaux outils technologiques pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1er juillet.

10-10.03
Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

a) la nature du changement relatif aux nouvelles technologies d'information et de communication et aux nouveaux outils technologiques;

b) les personnes salariées concernées;

c) la date prévisible de mise en place des changements;

d) le perfectionnement envisagé.

10-10.04
Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement relatif aux nouvelles technologies d'information et de communication et aux nouveaux outils technologiques non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-10.03, il doit en aviser le Syndicat au moins soixante (60) Jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments mentionnés à la clause 10-10.03 et est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

Article 10-11.00 - Transmission des avis écrits

10-11.01
Aux fins de l'application de la présente convention, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. Cela s'applique également dans tous les cas où la convention collective réfère à un mode spécifique de transmission.

Article 10-12.00 - Annexes

10-12.01
Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-13.00 - Durée de la convention collective

10-13.01
La convention collective est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 31 mars 2028 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

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

ANNEXES

ANNEXE « A »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

CLASSE : Animatrice ou animateur en francisation

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	25,66	26,38	27,07	27,10	27,78	28,75
2	26,44	27,18	27,89	27,92	28,62	29,62
3	27,22	27,98	28,71	28,74	29,46	30,49
4	28,03	28,81	29,56	29,59	30,33	31,39
5	28,89	29,70	30,47	30,50	31,26	32,35
6	29,72	30,55	31,34	31,37	32,15	33,28
7	30,63	31,49	32,31	32,35	33,16	34,32
8	31,56	32,44	33,28	33,32	34,15	35,35
9	32,28	33,18	34,04	34,08	34,93	36,15
10	32,72	33,64	34,51	34,55	35,41	36,65
11	33,50	34,44	35,34	35,38	36,26	37,53
12	34,26	35,22	36,14	36,18	37,08	38,38

NOTE **:**

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

ANNEXE « B »

PLAN DE CLASSIFICATION

Édition 2021 et tous les amendements ultérieurs.

ANNEXE « C »

PROGRAMME D'HORAIRE FLEXIBLE

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme d'horaire flexible ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

1. Le programme a pour objectifs :
   - d'offrir la possibilité, pour la personne salariée en francisation, d'organiser son temps de travail en aménageant quotidiennement ses heures d'arrivée, de dîner et de départ à l'intérieur d'un cadre constitué de plages horaires définies;
   - de permettre à la personne salariée en francisation de bénéficier d'une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle ;
   - d'assurer une meilleure attraction et rétention du personnel.

2. Le programme s'applique à toute personne salariée régulière qui en fait la demande, pour la durée de son contrat. Le programme s'applique à une personne salariée en période d'essai uniquement si le Collège y consent.

3. Le programme est volontaire. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent programme doit en faire la demande écrite au Collège au plus tard le jour où elle transmet ses choix de groupe selon la clause 5-1.03 de la convention collective. Au même moment, la personne salariée indique ses préférences quant aux plages fixes.

4. L'horaire de travail est constitué de plages fixes et de plages flexibles.

5. Le Collège détermine les plages fixes en fonction, si possible, des préférences émises au paragraphe 3. Les plages flexibles sont déterminées par la personne salariée. Au plus tard 48 heures (2 jours ouvrables) suivant la réception de l'horaire des plages fixes du Collège, la personne salariée remet son horaire final avec les plages flexibles.

6. L'aménagement d'horaire ne vise pas le cumul d'heures de travail et doit respecter, chaque semaine, le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01 ou au contrat d'engagement. La semaine de travail est du lundi au vendredi, à l'exception de plages flexibles qui peuvent être posées la fin de semaine, mais sans dépasser l'équivalent de 50 % des heures de préparation par groupe.

7. L'horaire individuel de travail résultant de l'application du programme devient les heures régulières de travail pour la personne salariée concernée. Exceptionnellement, la personne salariée peut déplacer des plages flexibles lors d'une semaine de travail, sans dépasser 50 % des heures de préparation par groupe. La personne salariée doit en aviser le Collège dès que possible.

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

9. La personne salariée est libre de renoncer aux périodes de pause et de repas prévues aux clauses 7-1.03 et 7-2.02 si elle le souhaite. Le cas échéant, elle n'indique pas ces périodes dans son horaire. La personne salariée qui renonce à ses périodes de pause doit travailler le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01 ou au contrat d'engagement.

10. Les dates de début et de fin de l'horaire flexible sont déterminées par entente entre le Collège et la personne salariée. Toute demande subséquente ou renouvellement doit faire l'objet d'une entente entre le Collège et la personne salariée.

11. La personne salariée ou le Collège peut mettre fin à l'horaire flexible moyennant un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours ouvrables, à moins d'entente entre les parties.

ANNEXE « D »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ASSURANCES

01. La partie syndicale nationale s'engage à faire des démarches en vue de permettre au personnel de francisation de souscrire à une assurance collective incluant une couverture d'assurance maladie. Ce régime peut inclure les assurances dentaire et invalidité long terme, facultatives.

02. Suite à ces démarches, les parties nationales, s'engagent à négocier diligemment une lettre d'entente pour permettre aux personnes salariées en francisation de bénéficier d'assurances collectives. Les clauses de l'article 7-10.00 ci-après répertoriées concernant les assurances et qui ont été réglées par les parties lors de la négociation de la convention collective 2020-2023 le demeurent, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, sous réserve de concordance.

03. Les dispositions de la lettre d'entente entourant le régime d'assurance maladie devront suivre soit le modèle prévu dans la convention collective du personnel enseignant de la FNEEQ, soit le modèle prévu dans la convention collective du personnel de soutien des cégeps FEESP, mais ne peuvent être un modèle hybride.

04. Nonobstant le paragraphe 2 de la présente lettre d'entente, il est entendu que sauf mention express à l'effet contraire, aucune clause concernant les assurances n'a d'effet rétroactif.

05. Les personnes salariées en francisation bénéficient d'un versement équivalent à 4% du traitement brut gagné aux fins d'assurances à chaque période de paie à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, jusqu'à la première des occurrences suivantes[1] :

- Date de mise en place du régime d'assurance;
- 30 mars 2028.

Cette compensation est non cotisable aux fins du régime de retraite.

Considérant la « Loi sur l'assurance médicaments – A-29.01 », plus précisément l'article 39 stipulant que : « Nul ne peut établir ou maintenir en existence à l'égard d'un groupe de personnes visées à l'article 16 un régime d'avantages sociaux comportant des garanties en cas d'accident, de maladie ou d'invalidité, à moins que des garanties au moins égales à celles du régime général ne s'appliquent à ce groupe … »;

[1] Le versement des sommes découlant de l'application de cette clause débute au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Considérant la présente annexe, advenant que les parties conviennent d'intégrer des clauses sur les assurances collectives couvrant notamment l'assurance médicament, les clauses suivantes, dûment négociées, devront être intégrées dans la lettre d'entente, tel que prévu au paragraphe 2 de la présente annexe;

Advenant l'intégration des présentes clauses, celles-ci ne pourront avoir d'effet rétroactif.

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

I - Dispositions générales

7-10.01
La personne salariée en francisation 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.

7-10.02
Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

a) Conjointe ou conjoint
- celle ou celui qui l'est devenu à la suite d'un mariage ou d'une union civile légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou,

- par le fait pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence, depuis plus d'un (1) an, avec une personne non mariée ou non unie civilement de sexe différent ou de même sexe qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint ou

- par le fait, pour une personne non mariée ou non unie civilement de résider en permanence avec une personne non mariée ou non unie civilement qui sont père et mère d'un même enfant.

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

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

- s'il est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou,

- s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou,

- quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été atteint d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

c) Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle
une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicament (R.R.Q., c. A-29.01, r.2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, chapitre S-32.001), domiciliée chez une personne salariée en francisation qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

7-10.03 Invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance ou d'un don, sans rétribution, d'organe ou de moelle osseuse, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée en francisation totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée à la planification familiale.

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

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

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours[1] de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée en francisation n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa personne représentante

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

qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-10.04 Réadaptation (retour progressif)
Une personne salariée en francisation qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir soumis un certificat médical de sa ou son médecin traitant en rapport avec une période de réadaptation et après entente avec le Collège, accomplir :

a) à temps partiel, toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité ou,

b) à temps partiel, toutes tâches compatibles avec ses capacités résiduelles temporaires.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la cinquième (5e) semaine d'invalidité et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Cette période de réadaptation ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des cent quatre (104) semaines de prestations prévues à la clause 7-10.06.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée en francisation reçoit, d'une part, son traitement pour les heures de travail effectuées et, d'autre part, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

Cette personne salariée en francisation est réputée en invalidité totale pendant cette période.
Dans le cadre du paragraphe b) de la présente clause et si elle le désire, la personne salariée en francisation peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale à toute rencontre avec une personne représentante du Collège.

7-10.05
Les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie (le cas échéant), ainsi que d'assurance traitement prévus au présent article s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

II - Assurance traitement

7-10.06
Sous réserve des dispositions des présentes, une personne salariée en francisation a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalant au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au

paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement;

d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que la personne salariée en francisation ne soit couverte par un régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité de longue durée.

7-10.07
Aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-10.06, le traitement de la personne salariée en francisation à temps complet est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour la personne salariée en francisation autre que celle à temps complet, ce traitement est le traitement moyen qu'elle a reçu au cours de ses vingt (20) derniers jours travaillés ou payés avant le début de l'invalidité.

7-10.08
Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée en francisation invalide continue de participer au RREGOP, selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances, le cas échéant.
Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-10.06, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée régulière à la personne salariée en francisation ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

7-10.09 Indemnités en vertu du RAAQ
Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec (RRQ), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001), du Régime d'assurance automobile du Québec (RAAQ) et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du RAAQ, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-10.06 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RQAP, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

7-10.10 Indemnités en vertu de la LATMP

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du RRQ, de la LATMP, du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

i. la personne salariée en francisation reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée en francisation est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;

ii. malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-10.06, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 7-10.06 le cas échéant;

iii. tant et aussi longtemps qu'une personne salariée en francisation a droit à des prestations en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée en francisation a droit à son traitement sous réserve de ce qui suit :

   - le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne salariée en francisation ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CNESST. En aucun temps, la prestation versée par le Collège ne peut être inférieure au montant net de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) déterminée par la CNESST.

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

iv. pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du RRQ, de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

v. la banque de jours de congé de maladie de la personne salariée en francisation n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée en francisation sera considérée comme recevant des prestations d'assurance traitement.

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

7-10.11
Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée en francisation prend sa retraite.

7-10.12
Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

7-10.13
La prestation d'assurance traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

7-10.14
Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement, est effectué directement par le Collège, mais sous réserve de la présentation par la personne salariée en francisation des pièces justificatives exigibles.

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

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

Enfin, dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la personne salariée en francisation est tenue de rembourser le Collège pour le montant concerné.

7-10.15
En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée en francisation absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée en francisation est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne salariée en francisation relativement à toute absence.

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

Sur demande de la personne salariée en francisation, le Collège transmet au médecin traitant de celle-ci les résultats des examens médicaux la concernant émis par le médecin choisi par le Collège.

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

Le coût des examens prévus aux trois (3) alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée en francisation lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

7-10.16
S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée en francisation peut en appeler de la décision selon les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage.

7-10.17
Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les avantages prévus au présent régime d'assurance traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

III - Régime uniforme d'assurance vie

7-10.18
La personne salariée en francisation à temps complet, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 $). Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 $) pour la personne salariée en francisation à temps partiel de la présente convention collective.

ANNEXE « E »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

ANNEXE « F »

LETTRE D'ENTENTE
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention collective afin de :

   a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;

   b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et 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 « G »

LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT

L'Agence du revenu du Québec
L'Autorité des marchés financiers
L'Autorité des marchés publics
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Le Bureau des enquêtes indépendantes
Le Centre de la francophonie des Amériques
Les centres régionaux d'aide juridique
Le Commissaire à la lutte contre la corruption
La Commission de la capitale nationale du Québec
La Commission de la construction du Québec
La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
La Commission des services juridiques
Le Conseil des arts et des lettres du Québec
Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
La Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
L'École nationale de police du Québec
L'École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
La Fondation de la faune du Québec
Le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies
Le Fonds de recherche du Québec – Santé
Le Fonds de recherche du Québec – Société et culture
Héma-Québec
Hydro-Québec
L'Institut de technologie agroalimentaire du Québec
L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
L'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
L'Institut national de santé publique du Québec
L'Institut national des mines
Le Musée d'art contemporain de Montréal
Le Musée de la civilisation
Le Musée national des beaux-arts du Québec
L'Office de la sécurité économique des chasseurs cris
L'Office Québec-Monde pour la jeunesse
Le Protecteur du citoyen
La Régie de l'énergie
La Société de développement de la Baie James
La Société de développement des entreprises culturelles
La Société de développement et de mise en valeur du Parc Olympique
La Société de financement des infrastructures locales du Québec

La Société de la Place des Arts de Montréal
La Société de télédiffusion du Québec
La Société des alcools du Québec
La Société des établissements de plein air du Québec
La Société des loteries du Québec
La Société des traversiers du Québec
La Société du Centre des congrès de Québec
La Société du Grand théâtre de Québec
La Société du Palais des congrès de Montréal
La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
La Société du Plan Nord
La Société portuaire du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie inc.
La Société québécoise d'information juridique
La Société québécoise de récupération et de recyclage
La Société québécoise des infrastructures
La Société québécoise du cannabis
La Sûreté du Québec

ANNEXE « H »

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
AU 1ER AVRIL 2023

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	22,24																		**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. Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-4.01.

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2024

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. Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-4.02.

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2025

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. Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-4.03.

STRUCTURE SALARIALE
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 6-4.06 d'ajustement prévue à la convention collective.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 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	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 clause 6-4.04. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 6-4.06.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2027

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 clause 6-4.05. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 6-4.06.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE « I »

RANGEMENT DES CORPS ET CLASSES D'EMPLOI

N° du corps ou de la classe d'emploi	Titre du corps ou de la classe d'emploi[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	

Nº du corps ou de la classe d'emploi	Titre du corps ou de la classe d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
C219	Conseiller pédagogique	23	
C915	Cuisinier, classe I	11	X
C916	Cuisinier, classe II	10	X
C917	Cuisinier, classe III	7	X
C716	Ébéniste	10	X
C702	Électricien	10	X
C704	Électricien, classe principale	12	X
C305	Enseignants 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	

Nº du corps ou de la classe d'emploi	Titre du corps ou de la classe d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
C753	Surveillant sauveteur	6	
C419	Technicien au banc d'essai	16	
C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
C405	Technicien en administration	14	
C409	Technicien en arts graphiques	12	
C406	Technicien en audiovisuel	12	
C413	Technicien en bâtiment	15	
C401	Technicien en documentation	13	
C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
C411	Technicien en électronique	14	
C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
C414	Technicien en information	12	
C403	Technicien en informatique	14	
C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
C407	Technicien en loisirs	13	
C418	Technicien en travail social	16	
C404	Technicien en travaux pratiques	14	
C231	Travailleur social	22	
C706	Tuyauteur	10	X

Notes :

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps ou d'une classe d'emploi, le numéro du corps ou de la classe d'emploi prévaut. Les titres des corps et des classes d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emplois se référer au plan de classification.

[2] Les rangements des corps ou des classes d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

[3] Pour connaître la date de création du corps ou de la classe d'emploi, se référer aux ententes.

[4] Pour connaître la date d'abolition du corps ou de la classe d'emploi, se référer aux ententes.

ANNEXE « J »

TABLEAU DE RÉPARTITION DES SOMMES CONSENTIES AU PROJET PILOTE DE SANTÉ GLOBALE

Les sommes consenties au projet-pilote de santé globale sont réparties proportionnellement entre tous les collèges sur une base de 26.86 équivalent à temps complet (ETC).

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 2-2.03 de la convention collective

Les sommes disponibles pour ce projet sont de 1200 $ par année, pour les périodes allant du 1er avril au 31 mars, et ce du 1er avril 2023 au 31 mars 2028. Les sommes inutilisées pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 devront être réparties également dans les années subséquentes couvertes par la durée du projet pilote.

Collège	Nombre d'ETC	Répartition du budget/collège par année
Bois-de-Boulogne	6,52	291,46 $
Marie-Victorin	6,14	274,37 $
Outaouais	4,98	222,63 $
Rosemont	3,84	171,36 $
Saint-Laurent	5,38	240,19 $
Total général	**26,86**	**1 200 $**

ANNEXE « K »

TABLEAU DE RÉPARTITION DES MONTANTS AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

La répartition des montants par collège aux fins du perfectionnement des compétences numériques selon nombre d'ETC est la suivante :

Collège	Nombre d'ETC	Répartition du budget/collège par année
Bois-de-Boulogne	6,52	1141,53 $
Marie-Victorin	6,14	1074,60 $
Outaouais	4,98	871,95$
Rosemont	3,84	671,16$
Saint-Laurent	5,38	940,74 $
Total général	**26,86**	**4 700 $**

Le résultat de cette répartition sert à l'application des clauses 8-3.02 et suivantes.

ANNEXE « L »

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.