ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collèges (CPNC)
deuxième trimestre, 2016

LISTE DES ACRONYMES

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

Règle concernant l'utilisation des acronymes

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

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions 7
Article 1-2.00 - But de la convention collective 11

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales 12
Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales 12
Article 2-3.00 - Champ d'application 14

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale 16
Article 3-2.00 - Cotisations syndicales 16
Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales 17
Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national 19
Article 3-5.00 - Réunion et affichage 21

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information 22
Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (CRT) 23

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement 27
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel 31
Article 5-3.00 - Ancienneté 36
Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire 38
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement 44
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi 45
Article 5-7.00 - Bureau de placement 49
Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires 51
Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire 53
Article 5-10.00 - Échange intercollèges 54
Article 5-11.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel 56

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Disposition particulière 57
Article 6-2.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement 57
Article 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon 58
Article 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation 59
Article 6-5.00 - Modalités de versement du traitement 59
Article 6-6.00 - Primes 60
Article 6-7.00 - Rémunération 62
Article 6-8 .00 - Disparités régionales 64
Article 6-9.00 - Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification 71
Article 6-10.00 - Rappel de traitement 72

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 - Heures de travail 74
Article 7-2.00 - Horaires de travail 74
Article 7-3.00 - Travail supplémentaire 76
Article 7-4.00 - Quanta du travail supplémentaire 77
Article 7-5.00 - Quanta de vacances 77
Article 7-6.00 - Vacances 80
Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés 81
Article 7-8.00 - Jours fériés 82
Article 7-9.00 - Droits parentaux 82
Article 7-10.00 - Congés spéciaux 105
Article 7-11.00 - Congés sans traitement 108
Article 7-12.00 - Congés pour une charge publique 110
Article 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail 111
Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement 121
Article 7-15.00 - Hygiène et sécurité 137
Article 7-16.00 - Costumes et uniformes 138
Article 7-17.00 - Caisse d'économie 138
Article 7-18.00 - Responsabilité civile 139
Article 7-19.00 - Allocation de dépenses 139
Article 7-20.00 - Personne salariée handicapée 140
Article 7-21.00 - Congés pour activités professionnelles et aide internationale 140

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales 142
Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement 142
Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement 144
Article 8-4.00 - Développement des compétences 145

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs 147
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage 148
Article 9-3.00 - Arbitrage d'interprétation 155
Article 9-4.00 - Médiation arbitrale 155
Article 9-5.00 - Arbitrage accéléré 156
Article 9-6.00 - Mise à jour des griefs antérieurs à la présente convention collective 157
Article 9-7.00 - Griefs de classification 158
Article 9-8.00 - Comité de prévention des litiges et règlement des griefs 162

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Travail à forfait 163
Article 10-2.00 - Modifications des conditions de travail 163
Article 10-3.00 - Publication 164
Article 10-4.00 - Non-discrimination 164
Article 10-5.00 - Argent à récupérer 165
Article 10-6.00 - Accès à l'égalité en emploi 165
Article 10-7.00 - Violence au travail 165
Article 10-8.00 - Changement technologique 166
Article 10-9.00 - Transmission des avis écrits 167
Article 10-10.00 - Annexes 167
Article 10-11.00 - Durée de la convention collective 167

ANNEXES

Annexe « A » Frais de déménagement 168
Annexe « B » Échelles de traitement 172
Annexe « C » Taux de traitement 189
Annexe « D » Taux de traitement de la personne salariée étudiante 193
Annexe « E » Création de postes à temps partiel sur une base annuelle 194

Annexe « F »	Lettre d'entente concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.22 et 7-13.23)	195
Annexe « G »	Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège ou établissement aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi	199
Annexe « H »	Plan de classification	203
Annexe « I »	Conditions de travail du personnel saisonnier assumant des tâches pour les programmes de camp de jour du Collège Montmorency	204
Annexe « J »	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales	205
Annexe « K »	Droits parentaux	206
Annexe « L »	Liste des organismes dont la loi prévoit au 7 février 2005 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés selon les conditions définies par le gouvernement	207
Annexe « M »	Lettre d'entente concernant les relativités salariales	209
Annexe « N »	Tableau de répartition du budget réseau pour le plan de développement des compétences	237
Annexe « O »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux accompagnatrices et accompagnateurs d'étudiantes et d'étudiants handicapés	240
Annexe « P »	Lettre d'entente relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculée en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012	244
Annexe « Q »	Lettre d'entente relative aux techniciennes et techniciens brevetés de l'entretien aéronautique du Collège de Chicoutimi	245
Annexe « R »	Lettre d'entente relative à la majoration applicable à la personne salariée visée à la lettre d'entente relative aux techniciennes et techniciens brevetés de l'entretien aéronautique du Collège de Chicoutimi	246
Annexe « S »	Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la lettre d'intention de 2010	247
Annexe « T »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties	252
Annexe « U »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité	253
Annexe « V »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	254
Annexe « W »	Lettre d'entente portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019	255
Annexe « X »	Lettre d'entente relative aux personnes salariées étudiantes	256
Annexe « Y »	Lettre d'entente relative aux titres d'emplois sans rangement	261

LETTRE D'INTENTION

Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP 262

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

1-1.03 Collège
Le Collège d'enseignement général et professionnel créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29) ayant son siège social à _____.

Par Collège, on entend également :

- La Société d'informatique Bourgchemin, instituée au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29);

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

1-1.04 Conjointe ou conjoint
On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-1.05 Expérience pertinente
Lorsque des années d'expérience sont exigées pour remplir un emploi, il doit s'agir d'expérience pertinente, c'est-à-dire d'expérience ayant préparé la candidate ou le candidat à exercer les tâches de l'emploi postulé.

1-1.06 Fonction
Les tâches principales et habituelles constituant le travail de la personne salariée.

1-1.07 Gouvernement
Le Gouvernement du Québec.

1-1.08 Grief
Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1-1.09 Jours ouvrables
Pour chacune des personnes salariées prise individuellement : les jours de la semaine de travail tels qu'ils sont définis à l'article 7-2.00. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 7-8.00.

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

1-1.11 Mutation
Mouvement d'une personne salariée à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

1-1.12 Parties
Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

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

1-1.14 Partie syndicale nationale
La partie syndicale négociante telle qu'elle est définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.15 Personne salariée
Toute personne couverte par l'unité de négociation.

1-1.16 Personne salariée à temps complet
Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

1-1.17 Personne salariée à temps partiel
a) Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

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

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

1-1.18 Personne salariée étudiante
Personne salariée étudiante à temps complet du Collège, qui exerce une fonction couverte par le plan de classification.

L'engagement d'une personne salariée étudiante ne peut excéder quinze (15) heures par semaine pendant les sessions, à moins d'entente entre les parties.

1-1.19 Personne salariée occasionnelle
a) Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu.

À moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat, si la fonction générée par un surcroît de travail ou un événement imprévu excède une période de quatre-vingt-dix (90) jours de travail, la personne salariée occasionnelle est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la quatre-vingt-onzième (91e) journée.

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

1-1.20 Personne salariée régulière
Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a terminé sa période d'essai.

1-1.21 Personne salariée en période d'essai
Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui n'a pas complété sa période d'essai conformément à la clause 5-1.07.

1-1.22 Personne salariée remplaçante
Personne salariée embauchée pour remplacer totalement ou partiellement une personne salariée temporairement absente de son poste avec entente préalable de la licencier au plus tard au terme de cette période d'absence.

1-1.23 Plan de classification
Document émanant de la partie patronale nationale, soit le « Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel » (Édition 2012 et tous les amendements ultérieurs) tel qu'il figure à l'annexe « H ».

1-1.24 Projet spécifique

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

ou

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

ou

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

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

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

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

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

1-1.25 Promotion

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

1-1.26 Rétrogradation

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

1-1.27 Secteur de l'Éducation

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

1-1.28 Syndicat

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

1-1.29 Traitement
Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00 et 6-7.00.

Article 1-2.00 - But de la convention collective

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

a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes;

b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;

c) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par les présentes;

d) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes.

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales

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

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

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales

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

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

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

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

2-2.03
Dans les six (6) mois suivant l’entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales de toutes les catégories de personnel désignent des représentantes ou des représentants, qui font état de l’offre de service destinée aux étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH). Les travaux sont menés par des représentantes ou des

représentants de la FEESP-CSN, du Ministère, de la Fédération des cégeps et des fédérations syndicales suivantes :

- Personnel enseignant : Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC-CSQ) et Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN);
- Personnel professionnel : Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ);
- Personnel de soutien : Syndicat canadien de la fonction publique au nom des syndicats de personnel de soutien des collèges (SCFP-FTQ).

Les représentants formulent des recommandations à leur partie nationale respective.

Aux fins de réalisation du mandat prévu à la présente clause, la partie nationale syndicale bénéficie d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables ou l'équivalent de cent cinq (105) heures, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, et ce, pour la durée de la convention collective.

2-2.04
Les parties nationales ont le mandat d'étudier les sujets suivants :

1. Le recours à la sous-traitance;

2. La réduction du nombre de griefs soumis au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation (Greffe).

Les travaux prévus à la présente clause débutent dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective et se terminent au plus tard deux (2) ans après la tenue de la première rencontre des parties nationales.

Pour la réalisation de leur mandat, les parties nationales établissent les règles de procédure qu'elles jugent utiles au bon fonctionnement de leurs travaux. De plus, lors de la première rencontre, elles déterminent le calendrier des rencontres subséquentes en s'assurant que celles-ci soient réparties équitablement entre les deux sujets à traiter. Toutefois, selon l'avancée des travaux, les parties pourront réviser ce calendrier.

Aux fins de réalisation du mandat prévu à la présente clause, la partie nationale syndicale bénéficie de la libération de deux (2) personnes salariées, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Le nombre de jours de libération ainsi accordé est d'un maximum de trente (30) jours ouvrables ou l'équivalent de deux cent dix (210) heures totales.

Article 2-3.00 - Champ d'application

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

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

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

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

2-3.04
La personne salariée occasionnelle et la personne salariée remplaçante sont couvertes par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles et annexes suivants :

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

10-1.00 - Travail à forfait;
10-8.00 - Changement technologique.

La personne salariée occasionnelle ou remplaçante qui a moins de six (6) mois de service continu, a également droit à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné aux fins de vacances payées.

Malgré ce qui précède, la personne salariée occasionnelle ou remplaçante dont la période de service continu est de six (6) mois et plus bénéficie des articles 7-5.00, 7-6.00, 7-14.00, 8-1.00 et 8-2.00 de la convention collective.

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

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

2-3.05
La personne salariée étudiante n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles et annexes suivants :

1-1.00 - Définitions, clause 1-1.18
2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
3-2.00 - Cotisations syndicales;
4-1.00 - Information, à l'exception des clauses 4-1.01 et 4-1.02;
6-5.00 - Modalités de versement du traitement;
6-7.00 - Rémunération, à l'exception des clauses 6-7.08 à 6-7.11;
6-10.00 - Rappel de traitement;
7-15.00 - Hygiène et sécurité;
7-18.00 - Responsabilité civile;
9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
10-4.00 - Non-discrimination;
10-7.00 - Violence au travail;
10-11.00 - Durée de la convention collective.
Annexe « D » - Taux de traitement de la personne salariée étudiante
Annexe « X » - Lettre d'entente relative aux personnes salariées étudiantes

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

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

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

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

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

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales

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

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

3-2.03
Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à la clause 3-2.01 sur chaque versement de la paie. Il fera parvenir au Syndicat, entre le premier (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, son statut, son numéro matricule le cas échéant, le traitement régulier, le montant sur lequel la déduction est prélevée s'il est distinct, ainsi que le montant des déductions individuelles. Le montant indiqué à titre de traitement régulier exclut les heures supplémentaires et les primes.

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

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

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales

3-3.01
Le Collège reconnaît à deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la convention collective. La ou le supérieur immédiat de chaque personne représentante syndicale ou le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où la personne représentante syndicale peut être rejointe.

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

3-3.02
Le Syndicat peut nommer une personne déléguée syndicale qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention collective.

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

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

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

3-3.03
Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

a) tout membre de l'exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les personnes représentantes du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'exécutif du Syndicat;

b) une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief ou de l'enquête en vue de la discussion du grief avec le Collège dans le cadre de l'article 9-8.00.

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

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

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

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

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

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

3-3.04
Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, aux avantages et aux privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

3-3.05
Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

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

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

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

3-3.06
À défaut d'entente antérieure plus avantageuse, le Syndicat bénéficie, pour les membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de douze (12) jours ouvrables par année contractuelle pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. Ces libérations sont prises après entente avec le Collège.

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national

3-4.01
Le Collège autorise un maximum de trois (3) personnes déléguées officielles du Syndicat à s'absenter de leur travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister au Congrès ou au Conseil de la CSN, au Congrès ou au Conseil de la FEESP, au Congrès du Conseil central (ou régional) ou aux réunions du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN).

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

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

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

3-4.03
a) Toute personne salariée élue à un poste de membre de l'exécutif de la CSN ou l'un de ses organismes a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines d'au moins vingt et un (21) jours à l'avance, à une libération à temps plein ou à temps partiel avec remboursement du traitement par le Syndicat pour la durée de ce mandat électif.

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

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

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

3-4.04
Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, aux avantages et aux privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

3-4.05
Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

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

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

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

Article 3-5.00 - Réunion et affichage

3-5.01
Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des dépenses particulières supplémentaires.

3-5.02
Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat.

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

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

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information

4-1.01
Le Collège transmet au Syndicat :

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

Cette liste doit indiquer :

- les nom et prénom;
- la date de naissance;
- le sexe;
- l'adresse;
- la date d'entrée en service;
- la classe d'emploi, l'échelon;
- le traitement;
- le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel;
- le service auquel est rattachée la personne salariée;
- le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas;

b) la liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-3.01;

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

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

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

f) les avis prévus à l'article 5-8.00;

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

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

i) l'information relative à une entente de stage soit :
   - les nom et prénom de la personne stagiaire;
   - le contenu du travail à effectuer;
   - les nom et prénom de la personne qui supervise les activités de stage;

j) au début de chaque session, la liste du temps travaillé ou payé des personnes salariées ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant. Cette liste est établie en date du 30 juin ou du 31 décembre selon le cas.

4-1.02
Le Collège s'engage à fournir à la personne salariée, au plus tard le 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.

4-1.03
Le Collège transmet au Syndicat, en septembre et en février, la liste des personnes salariées étudiantes comprenant les données suivantes :

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

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

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

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

4-2.02
Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, chaque partie nomme trois (3) personnes représentantes et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les personnes déléguées absentes ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.

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

4-2.03
Le CRT est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

4-2.04
Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

4-2.05
À défaut par le Collège d'envoyer au moins deux (2) personnes représentantes à la réunion, il ne peut procéder sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

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

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

4-2.06
Dans le cas où les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège peut procéder après avoir transmis sa décision au Syndicat à moins que les parties au CRT ne s'entendent pour un ajournement à une date dont elles conviennent, lequel ajournement ne peut être refusé si le Collège ne s'est pas conformé à la clause 4-2.04.

4-2.07
Pour avoir quorum, le CRT doit comprendre au moins deux (2) personnes représentantes de chacune des parties.

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

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

4-2.09
Une entente au CRT ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

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

4-2.10
Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

4-2.11
Une entente conclue au CRT lie les parties et la personne salariée concernée. Une telle entente est consignée par écrit.

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

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

a) la mise en œuvre d'un projet spécifique en précisant :

- la nature du projet;
- la durée prévue du projet;
- les effectifs prévus;
- la ou les périodes prévues durant lesquelles les effectifs seront requis;
- la ou les sources de financement;

b) le renouvellement d'un projet spécifique prévu à la clause 1-1.24 b) et c);

c) le plan d'effectifs prévu à la clause 5-4.01;

d) une mise à pied temporaire prévue à la clause 5-9.03;

e) un échange intercollèges prévu à la clause 5-10.02 et, le cas échéant, à la clause 5-10.05;

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

g) la répartition des jours fériés sous réserve de la clause 7-8.01;

h) l'attribution des congés sans traitement prévus à la clause 7-11.01, s'ils sont d'une durée supérieure à trente (30) jours;

i) le grief référé par l'une des parties, le cas échéant, selon l'article 9-8.00;

j) la mise en place de changements technologiques prévue aux clauses 10-8.03 et 10-8.05;

k) le refus d'une demande concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe « F »;

l) l'assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel tel que prévu à l'article 5-11.00;

m) la mutation d'une personne salariée;

n) l'octroi d'un contrat à forfait selon la clause 10-1.02;

o) la décision de ne pas combler un poste vacant en vertu de la clause 5-1.02 a);

p) l'application de la priorité d'emploi prévue au paragraphe 9. de la clause 5-2.03.

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement

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

5-1.02
a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent s'il doit le combler.

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

b) Le Collège peut, après entente avec le Syndicat, créer un nouveau poste comportant des tâches d'une même classe d'emploi dans plus d'un service.

c) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par mutation tel qu'il est prévu à la clause 5-2.01 ou par affichage. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage de ses divers établissements durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le Collège transmet également au Syndicat, dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour de l'affichage, la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant cette date.

d) Le Collège s'engage à :

i) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants et affichés selon le paragraphe c) et qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue aux paragraphes 1. et 2. de la clause 5-2.03;

ii) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à la personne salariée référée par le Bureau de placement;

iii) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.

5-1.03
L'avis affiché doit indiquer :

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

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

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

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

5-1.04
Toute personne salariée régulière ainsi que toute personne salariée visée au quatrième (4e) alinéa de la clause 2-3.04 peut soumettre sa candidature, par écrit, au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu au paragraphe c) de la clause 5-1.02.

5-1.05
Au cours du processus de sélection, le Collège peut mettre sur pied un jury de sélection; il invite alors le Syndicat à y déléguer une personne représentante. Si celle-ci est d'accord avec la recommandation du jury, la décision du Collège, lorsqu'elle est conforme à cette recommandation, n'est pas matière à grief.

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

5-1.06
Dans le cas où une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les quarante-cinq (45) jours du début de l'affichage. Toute personne salariée dont la candidature n'est pas retenue en est informée par écrit dans le même délai, avec copie au Syndicat. Cet avis comporte le nom de la personne dont la candidature a été retenue.

5-1.07
La période d'essai de la nouvelle personne salariée à temps complet est de soixante (60) jours travaillés ou payés.

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

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

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

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

- pour la personne salariée occasionnelle ou remplaçante à l'emploi du Collège, dès son entrée en fonction dans le poste ou au plus tard le quarante-sixième (46^{e}) jour du début de l'affichage;

- pour la nouvelle personne salariée à temps complet ou à temps partiel, dès son entrée en fonction dans le poste.

5-1.08
Les parties peuvent convenir de prolonger la période d'essai prévue à la clause 5-1.07 pour une durée n'excédant pas trente (30) jours s'il s'agit d'une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « B ».

5-1.09
À l'engagement, le Collège fournit à la personne salariée les informations pour consulter la version électronique de la convention collective. De même, la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

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

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

5-1.11 Remplacement d'une durée prévisible de 15 semaines et plus ou projet spécifique
Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus ou d'engager une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique, il procède, sous réserve de la clause 5-6.04, par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause à l'exception des personnes salariées occupant des emplois d'occasionnel, de remplacement ou de projet spécifique de plus de quinze (15) semaines et des personnes salariées en période d'essai.

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

a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.05 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste;

b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause à l'exception des personnes salariées occupant des emplois d'occasionnel, de remplacement ou de projet spécifique de plus de quinze (15) semaines et des personnes salariées en période d'essai.

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

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

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

1. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel du Collège qui a posé sa candidature;

2. la personne salariée régulière;

3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans les vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage.

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

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

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

Article 5-2.00 - Mouvement de personnel

5-2.01
Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder soit par affichage tel qu'il est prévu à l'article 5-1.00 ou soit par mutation.

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

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

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

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

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

5-2.02
Dans le cas où il procède par affichage, le Collège choisit parmi les candidates ou candidats celle ou celui qui possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification et qui répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné.

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

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

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

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

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

2. posséder les années d'expérience pertinente requises pour le poste.

5-2.03
Dans le cas où le Collège procède par affichage, il doit, sous réserve des clauses 5-4.06, 5-4.07, 5-4.10, 5-4.11, 5-6.05 et 7-20.04, respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination. Lorsque plus d'une personne salariée bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou le cas échéant, ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au début de l'affichage à l’exception du temps travaillé ou payé précédant une interruption du lien d’emploi de plus d’un (1) an.

1. La personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste dans le cas où il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02, dans le cas d'une promotion. Toutefois, la personne salariée à temps partiel visée par ce paragraphe doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet visée au paragraphe 2 s'il s'agit d'une promotion sur un poste à temps complet.

2. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.

4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et qui a posé sa candidature.

5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

6. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

7. La candidate ou le candidat, personne salariée d'un Collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

8. La candidate ou le candidat, personne salariée d'un Collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

9. Conditionnellement à une entente entre les parties au CRT, la candidate ou le candidat d'un Collège d'une autre zone, référé par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.09, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

10. La candidate ou le candidat, ayant occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le début de l'affichage, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

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

11. La candidate ou le candidat, référé par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.09, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

12. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux exigences normales du poste à combler.

13. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège peut engager, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

14. La personne en assignation provisoire en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.

15. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, si elle ou il a posé sa candidature et si elle ou il répond aux exigences normales du poste.

16. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège peut engager même si elle ou il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02, mais pourvu qu'elle ou qu'il soit plus qualifié que la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

5-2.04 Période d'essai de la personne salariée régulière

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

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

5-2.05
Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée régulière de son choix qui accepte une telle affectation. Si aucune personne salariée régulière n'accepte, le Collège peut désigner la personne salariée régulière qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.

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

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

5-2.06
Lorsqu'une personne salariée régulière est affectée temporairement (totalement ou partiellement), à la demande du Collège, à une fonction normalement exécutée par une personne salariée régulière d'une classe d'emploi moins rémunérée, elle reçoit pour la durée de ce travail son traitement régulier.

5-2.07
Lorsqu'une personne salariée régulière est affectée temporairement (totalement ou partiellement), à la demande du Collège, à une fonction normalement exécutée par une personne salariée régulière d'une classe d'emploi mieux rémunérée, elle est rémunérée selon le traitement de cette classe d'emploi à compter du premier jour de son affectation, et ce, comme s'il s'agissait d'une promotion.

5-2.08
La personne salariée affectée d'une façon permanente à un poste reçoit le traitement attaché à ce poste dès son affectation, ou au plus tard à l'expiration du délai prévu à la clause 5-1.06.

5-2.09 Transfert volontaire d'une personne salariée d'un collège à un autre collège
Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mai et de novembre, toute personne salariée régulière qui désire être transférée dans un collège autre que le sien peut en faire la demande par écrit. La personne salariée communique sa demande à son Collège. Cette demande doit préciser le titre de la ou des classes d'emploi et le nom du ou des collèges où elle veut être transférée et si le poste désiré est un poste à temps partiel ou à temps complet. Cette demande doit être répétée à l'une ou l'autre des deux (2) dates prévues si la personne salariée qui n'a pas obtenu de transfert le désire toujours.

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

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

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

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

Article 5-3.00 - Ancienneté

5-3.01
Entre le 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 30 juin précédent pour les personnes salariées couvertes par la convention collective.

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

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

5-3.02
Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

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

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

b) pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi;

c) aux fins de la conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1 820) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « B » ou de deux mille quinze (2 015) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « C »; ceci équivaut à une année d'ancienneté.

5-3.03
L'ancienneté continue de s'accumuler :

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

b) durant un congé d'études avec ou sans traitement;

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

d) durant un congé prévu à l'article 7-9.00;

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

f) durant une suspension de la personne salariée;

g) durant une période de mise en disponibilité;

h) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause, et ce, d'une durée maximale de trente (30) jours par année contractuelle;

i) pour chaque jour travaillé ou payé pendant la période où la personne mise à pied est inscrite sur les listes du Bureau de placement;

j) durant une période de mise à pied temporaire;

k) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;

l) durant une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel à l'exception du personnel cadre;

m) durant un congé pour activités professionnelles ou aide internationale;

n) durant un congé prévu à la clause 7-13.28;

o) durant sa participation au programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe « F »;

p) durant les congés pour raisons familiales prévus aux clauses 7-10.08 et 7-10.09.

5-3.04
L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la personne salariée :

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

b) malgré la clause 5-3.05 b), durant une période de mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi, et ce, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste du Bureau de placement;

c) durant un congé sans traitement d'une durée excédant trente (30) jours par année contractuelle mais à partir de la trente et unième (31e) journée;

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

5-3.05
L'ancienneté se perd :

a) lors de la démission de la personne salariée;

b) lors de la cessation d'emploi de la personne salariée;

c) lors du congédiement de la personne salariée.

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

5-4.01
Au plus tard le 1er juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation son plan d'effectifs du personnel de soutien pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1er juillet.

5-4.02
Le plan d'effectifs doit comprendre les éléments suivants :

a) l'état des effectifs au 15 mai;

b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emploi et par service. Les postes à temps partiel sur une base annuelle (annexe « E ») doivent être identifiés;

c) la liste des postes à temps complet et à temps partiel que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun des postes, la classe d'emploi, le service, les nom et prénom de la ou du titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition;

d) l'organigramme du Collège incluant les noms et prénoms du personnel de soutien (temps complet, temps partiel et temps partiel sur une base annuelle (TPBA));

e) le bilan des heures effectuées par des personnes salariées occasionnelles par classe d'emploi et par service pour la période du 1er juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des heures effectuées par des personnes salariées occasionnelles, et ce, au plus tard le 1er août;

f) les postes à temps partiel sur une base annuelle que le Collège a l'intention de créer, conformément à l'annexe « E »;

g) le bilan des heures effectuées en temps supplémentaire par classe d'emploi et par service pour la période du 1er juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des heures effectuées en temps supplémentaire, et ce, au plus tard le 1er août;

h) la liste des surcroîts de travail et des événements imprévus par classe d'emploi et par service pour la période du 1er juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des surcroîts de travail et des événements imprévus, et ce, au plus tard le 1er août.

5-4.03
Les motifs utilisés par le Collège aux fins d'abolition de postes sont les suivants :

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

5-4.04
La décision du Collège d'abolir un poste en invoquant les motifs prévus à la clause 5-4.03 ainsi que les motifs justifiant une telle abolition ne sont pas matière à grief.

5-4.05
Lorsque le plan d'effectifs comporte une abolition de poste, le Collège en avise la personne salariée concernée et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition.

5-4.06
La personne salariée à temps complet dont le poste est aboli est assujettie au processus de déplacement suivant :

1. la personne salariée dont le poste est aboli obtient un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplace la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi. Dans tous les cas, elle doit répondre aux exigences normales du poste;

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

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

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

Toutefois, en vertu de la présente clause :

a) la personne salariée d'une classe d'emploi dont le nombre normal d'heures de travail est de trente-huit heures et soixante-quinze centièmes (38,75) par semaine peut refuser un déplacement vers un poste d'une classe d'emploi dont le nombre d'heures est de trente-cinq (35) heures par semaine ou l'inverse;

b) la personne salariée ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi ne peut déplacer une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi;

c) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue de déplacer une autre personne salariée localisée dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

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

5-4.07
La personne salariée à temps partiel dont le poste est aboli est assujettie au processus de déplacement suivant :

1. la personne salariée dont le poste est aboli obtient un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emploi ou déplace la personne salariée de sa classe d'emploi la moins ancienne qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté. À défaut, elle déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne qui est titulaire d'un poste de sa classe d'emploi. Dans tous les cas, elle doit répondre aux exigences normales du poste;

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

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

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

Toutefois, en vertu de la présente clause :

a) la personne salariée d'une classe d'emploi dont le nombre normal d'heures de travail est de trente-huit heures et soixante-quinze centièmes (38,75) par semaine peut refuser un déplacement vers un poste d'une classe d'emploi dont le nombre d'heures est de trente-cinq (35) heures par semaine ou l'inverse;

b) la personne salariée ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi ne peut déplacer une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi;

c) lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue de déplacer une autre personne salariée localisée dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

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

5-4.08
La personne salariée qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est alors soumise au processus prévu à la clause 5-4.06 ou à la clause 5-4.07, selon son statut.

5-4.09
Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prévu au présent article doit être précédé d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas d'une mise à pied, le délai de ce préavis doit être conforme aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

5-4.10
La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui est rétrogradée en vertu du présent article conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait et qu'elle réponde aux exigences normales du poste. La personne salariée à temps partiel doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée visée au paragraphe 2. de la clause 5-2.03 s'il s'agit d'un poste à temps complet. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle peut accepter un poste dans une classe d'emploi mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été rétrogradée, sans perte de droit et en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

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

5-4.11
Dans le cadre du présent article, la personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait ou qui déplace une personne salariée titulaire d'un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait conserve son traitement

en fonction du nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait et elle est soumise aux dispositions de la clause 5-6.04 aux fins d'affectation pour la différence d'heures entre le poste qu'elle détenait et son nouveau poste. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle réponde aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation ou aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un poste à temps complet, elle doit posséder plus d'ancienneté que la personne salariée visée au paragraphe 2. de la clause 5-2.03.

5-4.12
La personne salariée, qui est tenue de déplacer une autre personne salariée ou qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé conformément aux clauses 5-4.06, 5-4.07 ou 5-4.08 et qui refuse de le faire est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

5-4.13
Toute personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi peut obtenir, en démissionnant, une indemnité de cessation d'emploi quand cela a pour effet d'éviter ou d'annuler une mise en disponibilité. De même, une personne salariée peut, au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, bénéficier d'une indemnité de cessation d'emploi.

L'indemnité de cessation d'emploi prévue à la présente clause est équivalente à un (1) mois de traitement de la personne salariée par année de service accomplie jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de son traitement.

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

5-4.14
Le Collège ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel.

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

5-4.15 Préretraite
Afin d'éviter une mise en disponibilité, le Collège peut offrir un congé de préretraite avec maintien du traitement à une personne salariée qui y est admissible selon les modalités prévues ci-après. Ceci peut impliquer la mutation d'une ou de plusieurs personnes salariées. Le traitement lors de la préretraite est celui que toucherait la personne salariée

si elle travaillait effectivement au Collège. Il est loisible à la personne salariée d'accepter ou de refuser cette préretraite.

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

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

5-5.01
Le présent article s'applique à la personne salariée régulière à temps complet qui a accompli soixante (60) jours travaillés ou payés et à la personne salariée régulière à temps partiel qui a accompli quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés et qui est mise à pied en vertu de l'article 5-4.00. Il ne s'applique pas à la personne salariée couverte par l'article 5-6.00.

Priorité d'emploi
5-5.02
La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi tel qu'il est prévu à la clause 5-2.03.

5-5.03
La personne salariée visée par la clause 5-5.01 à qui une offre d'emploi a été faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter. À défaut de réponse affirmative, sous réserve de la clause 5-5.07, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement.

5-5.04
Elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, sa banque de jours de congé de maladie non monnayables ainsi que l'ancienneté accumulée.

5-5.05
Dès que la personne salariée est relocalisée en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et elle ne peut exercer son droit à la priorité d'emploi que dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

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

5-5.06
La zone de chaque collège aux fins de la priorité d'emploi est celle figurant à l'annexe « G ».

5-5.07

a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone.

b) Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

c) La personne salariée d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.

d) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet.

e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste en rétrogradation.

f) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

5-5.08 Priorité d'engagement

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

Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi

5-6.01

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

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

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

5-6.02

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

5-6.03
Aux fins du présent article, sont reconnues comme des heures cumulées :

a) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une rémunération effective du Collège à la suite d'une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective;

b) le temps travaillé à titre de personne salariée occasionnelle dans une même fonction que le poste obtenu, et ce, pour un maximum d'un an (1820 ou 2015 heures selon le cas);

c) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;

d) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-9.09;

e) la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;

f) la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 ou 7-9.32;

g) la durée d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE);

h) la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-9.18 ou 7-9.19;

i) la ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une prestation payable en vertu de la clause 7-14.32 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu par la CNESST et imputable au Collège.

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

5-6.04
La personne salariée mise en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'elle soit relocalisée ou qu'elle refuse un poste offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'elle démissionne du Collège.

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

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

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la personne salariée en disponibilité peut être affectée par le Collège dans un poste vacant ou nouvellement créé comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas relocalisée. Dans les cas de promotion ou de rétrogradation, les clauses 5-2.06 et 5-2.07 s'appliquent.

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

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

5-6.05
La personne salariée mise en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.03. Toutefois, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

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

5-6.06
La personne salariée à qui une offre d'emploi est faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus. En cas d'absence de réponse ou de refus d'un tel poste, sous réserve de la clause 5-6.10, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission.

5-6.07
La personne salariée relocalisée dans un autre collège de la même zone conserve, aux fins d'une relocalisation ultérieure, la zone du Collège qui l'emploie au moment de sa première mise en disponibilité.

5-6.08
La personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisée dans un collège d'une autre zone en vertu de la clause 5-2.03 reçoit une prime équivalant à quatre (4) mois de traitement.

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

5-6.09
Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, son ancienneté accumulée et sa banque de jours de congé de maladie non monnayables. De même, elle est considérée comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où elle est relocalisée.

5-6.10
La zone de chaque collège aux fins de la sécurité d'emploi est celle figurant à l'annexe « G ».

5-6.11
En vertu du présent article :

a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone.

b) La personne salariée n’est pas tenue d’accepter un poste dans un autre collège comportant un nombre d’heures annuel inférieur au nombre d’heures du poste qu’elle détenait. Si elle accepte, elle reçoit le traitement rattaché à son nouveau poste.

c) Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

d) La personne salariée d’un collège francophone à qui un poste est offert dans un collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d’un collège anglophone à qui un poste est offert dans un collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.

e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

5-6.12
Le Collège peut proposer un projet de recyclage à une personne salariée mise en disponibilité ou accepter un projet soumis par une telle personne salariée.

Relocalisation intercatégorie
5-6.13
L'enseignante ou l'enseignant du Collège qui a été mis en disponibilité peut être relocalisé dans un poste d'une classe d'emploi prévue au plan de classification du personnel de soutien, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03, pour autant qu'elle ou qu'il pose sa candidature et qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste.

5-6.14
L'enseignante ou l'enseignant relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.13 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

Article 5-7.00 - Bureau de placement

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

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

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

a) Établir les listes :

- des personnes salariées mises à pied;
- des personnes salariées mises en disponibilité;
- des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert conformément à la clause 5-2.09;
- des personnes salariées qui ont fait une demande d'échange intercollèges conformément à l'article 5-10.00;
- des postes vacants.

b) Transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues au paragraphe a).

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

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

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

5-7.04
La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui doit déménager à la suite de l'application des règles figurant à l'article 5-6.00 de la convention collective bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe « A », pour le personnel de soutien dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ne s'appliquent pas.

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

Comité paritaire de surveillance de la sécurité et de la priorité d'emploi
5-7.05
Les parties nationales doivent mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité et de la priorité d'emploi.

5-7.06
Le comité paritaire est formé de personnes représentantes des parties patronale et syndicale nationales du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN) selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

5-7.07
Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner une présidente ou un président au comité paritaire.

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

5-7.08
Le comité paritaire se réunit sur demande de la présidente ou du président ou de toute partie intéressée.

5-7.09
Le comité paritaire décide de ses règles de fonctionnement. Il est entendu que le comité paritaire est autorisé à obtenir du Bureau de placement pour le personnel des collèges, tous les renseignements qui sont en possession dudit Bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. La responsable ou le responsable du Bureau de placement pour

le personnel des cégeps assiste aux réunions du comité paritaire mais ne fait pas partie de ce comité paritaire et n'a pas droit de vote.

5-7.10
Le traitement des personnes représentantes au comité paritaire est payé par leur employeur respectif. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

5-7.11
Le comité paritaire a comme mandat :

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

b) de conseiller le Bureau de placement pour le personnel des collèges dans l'exécution de son mandat;

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

5-7.12
Aux fins de l'application du paragraphe c) de la clause 5-7.11, le comité paritaire est formé de deux (2) personnes représentantes de la partie patronale nationale et de deux (2) personnes représentantes du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN).

Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires

5-8.01
Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

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

5-8.02
Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire. Celle-ci doit être transmise au Syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose par écrit.

5-8.03
Toute personne salariée qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.

5-8.04
Lorsque le Collège impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.

5-8.05
En cas d'arbitrage, le Collège doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.

5-8.06
Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature des reproches formulés contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Collège informe le Syndicat immédiatement.

5-8.07
Aucun aveu signé par une personne salariée ni aucune démission donnée dans le cadre du présent article ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :

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

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

5-8.08
a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, le Collège ne peut remettre à la personne salariée les avantages auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

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

5-8.09
Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

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

5-8.10
Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le Collège en a eue est nulle aux fins de la convention collective.

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

5-8.11
Après avoir pris rendez-vous, toute personne salariée a le droit de consulter son dossier. Si elle le désire, elle peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire

5-9.01
Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités des secteurs mentionnés à la clause 5-9.02.

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

5-9.02
Les secteurs visés sont les suivants :

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

5-9.03
Le Collège fixe la date de prise d'effet et la durée approximative de chaque mise à pied temporaire après consultation au CRT.

5-9.04
Si, dans un même secteur, plus d'une personne salariée susceptible de mise à pied temporaire exerce la même fonction, les mises à pied temporaires se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail selon l'ordre d'ancienneté.

5-9.05
Le Collège avise par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance chacune des personnes salariées concernées de la date de prise d'effet et de la durée approximative d'une telle mise à pied temporaire.

5-9.06
Sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00, la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

5-9.07
Durant une mise à pied temporaire, la personne salariée continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire. Cependant, elle peut bénéficier de l'assurance vie à la condition d'en aviser le Collège et de payer sa quote-part de la prime, et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire.

Article 5-10.00 - Échange intercollèges

5-10.01
Une (1) fois par année, soit au cours du mois d'octobre, toute personne salariée régulière qui désire se prévaloir d'un échange avec une autre personne salariée régulière d'un autre collège peut en faire la demande par écrit à son Collège. Les personnes salariées visées par cet échange doivent bénéficier de la sécurité d'emploi et détenir la même classe d'emploi.

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

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

Modalités d'application

5-10.02

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

a) il s'agit de deux (2) personnes salariées régulières qui bénéficient de la sécurité d'emploi;

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

c) l'échange est d'une durée minimale de six (6) mois et d'une durée maximale d'une (1) année;

d) chacun des collèges visés donne sa réponse par écrit avant le 1er mai, après consultation du Syndicat dans le cadre du CRT.

5-10.03

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

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

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

5-10.04

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

5-10.05

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

5-10.06

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

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

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

5-11.01
L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi peut être faite à la condition qu'une telle personne salariée accepte l'offre du Collège, et ce, après consultation au CRT.

5-11.02
Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée et le Collège, puis transmises au Syndicat.

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

5-11.03
Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle est assignée s'appliquent à la personne salariée visée.

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

5-11.04
Une personne salariée ne peut être assignée provisoirement qu'à temps complet et à une seule catégorie de personnel à la fois. Lorsqu'elle est assignée à la catégorie du personnel enseignant, elle a, pour la durée de l'assignation, une charge équivalant à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet.

5-11.05
Au terme de son assignation provisoire, la personne salariée, si elle n'est pas une personne salariée en disponibilité, reprend son poste avec tous ses droits et avantages, comme si elle n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

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

5-11.06
Le fait d'être en assignation provisoire ne peut avoir pour effet d'annuler ou d'empêcher une mise en disponibilité.

5-11.07
Pendant qu'elle est en assignation provisoire, la personne salariée demeure soumise aux dispositions relatives à la relocalisation prévues à l'article 5-6.00. Si, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, elle doit accepter un poste, elle n'est pas tenue de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Disposition particulière

6-1.01
L'expérience acquise pendant l'année 1983 dans le secteur de l'Éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination de l'échelon tant que la personne salariée demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'Éducation dans lequel elle aurait été transférée ou relocalisée conformément aux dispositions d'une convention collective régissant les personnes salariées de ce secteur.

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

6-2.01
La personne salariée, dès son engagement par le Collège, se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. En tout temps, la classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon la clause 5-1.03 dont elle devient titulaire.

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

6-2.02
Le Collège détermine l'échelon de la nouvelle personne salariée, dans ladite échelle de traitement, selon sa scolarité et son expérience suivant les modalités du présent article. Toutefois aux fins d'engagement seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience.

6-2.03
L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes.

6-2.04
Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est engagée au premier échelon de la classe.

6-2.05
Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi, et ce, conformément à ce qui suit :

a) l'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant la candidate ou le candidat à accomplir la fonction;

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

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

6-2.06
De même, une personne salariée ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

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

6-3.01
La durée du séjour dans un échelon est d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

6-3.02
Le premier avancement est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de l'engagement.

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

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

6-3.03
Un changement de classe d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

6-3.04
Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les clauses 6-3.01 et 6-3.02.

6-3.05
L'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle la personne salariée appartient.

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

6-4.01
La personne salariée qui bénéficie d'une promotion a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :

a) l'échelon de traitement de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de traitement égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi;

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

c) le maintien de son traitement.

6-4.02
La personne salariée qui bénéficie d'une mutation a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :

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

b) le maintien de son traitement.

Article 6-5.00 - Modalités de versement du traitement

6-5.01
La paie est versée aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 2010-2015. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent. À la suite d'une demande à cet effet par le Syndicat, le Collège s'engage à entreprendre des pourparlers pour favoriser le dépôt de la paie dans une banque ou une caisse populaire.

6-5.02
Le bulletin de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

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

6-5.03
Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés, dans la mesure du possible, par versement distinct. À défaut de versement distinct, le Collège informe par écrit la personne salariée des montants qui lui sont versés à titre de montant rétroactif, de montant forfaitaire ou de jours de congé de maladie monnayable.

6-5.04
Les paies dues pendant les vacances de la personne salariée lui sont versées conformément à la clause 6-5.01, à moins d'avis contraire de sa part.

6-5.05
Lorsque la personne salariée quitte le service du Collège, celui-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si cela s'avère impossible, le Collège doit le faire à la période de paie suivant le départ de la personne salariée.

6-5.06
Le Collège s'engage à indiquer sur les relevés d'impôt le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours d'une année civile.

Article 6-6.00 - Primes

6-6.01
Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux clauses 6-7.01 à 6-7.05

Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimée en dollars en vigueur le 1er avril 2019 est majorée de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) avec effet le 2 avril 2019.

6-6.02 Prime de soir

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 18 h et 24 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de soir dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
0,68 $/h	0,69 $/h	0,70 $/h	0,71 $/h	0,72 $/h

6-6.03 Prime de nuit

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

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

Pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, les parties peuvent convenir par arrangement local de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de cette prime, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

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

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

6-6.04 Prime de chef d'équipe

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

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
0,96 $/h	0,97 $/h	0,99 $/h	1,01 $/h	1,03 $/h

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

6-6.05 Prime de disponibilité

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

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

Article 6-7.00 - Rémunération

6-7.01 Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

6-7.02 Période allant du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 %[2], avec effet le 1er avril 2016.

[1] La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

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

6-7.03 Période allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018
Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 %[2], avec effet le 1er avril 2017.

6-7.04 Période allant du 1er avril 2018 au 31 mars 2019
Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %[2], avec effet le 1er avril 2018.

6-7.05 Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

6-7.06 Rémunérations additionnelles
Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016
La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 $ pour chaque heure rémunérée[3] du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020
La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 $ pour chaque heure rémunérée[3] du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

6-7.07 Taux et échelles de traitement applicables
Les taux et échelles de traitement applicables pour les périodes mentionnées aux clauses précédentes apparaissent aux annexes « B », « C » et « D ».

Personne salariée hors taux ou hors échelle
6-7.08
La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent au taux unique de traitement, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emploi.
6-7.09
Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-7.08 a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux

---

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

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

3 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-7.10
La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-7.08 et 6-7.09, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-7.11
Le montant forfaitaire prévu à la clause 6-7.10 est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

6-7.12 Relativités salariales
À compter du 2 avril 2019, l'Annexe « M » de la convention collective introduisant la nouvelle structure salariale s'applique.

Article 6-8 .00 - Disparités régionales

Section I : Définitions

6-8.01
Aux fins du présent article, on entend par :

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

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à

charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

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

6-8.02 Secteurs[1]

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

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

Secteur III :
- Le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur IV :
- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq, Umiujaq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui

Secteur V :
- Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk.

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

Section II : Niveau des primes

6-8.03
La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement majorées selon les paramètres salariaux prévus aux clauses 6-7.01 à 6-7.05. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1er avril 2019 est majorée de 2 % avec effet le 2 avril 2019 :

		Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	**Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)**	**Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)**	**Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)**	**Taux à compter du 2019-04-02 ($)**
Avec dépendant	Secteur I	8 119 $	8 241 $	8 385 $	8 553 $	8 724 $
	Secteur II	10 041 $	10 192 $	10 370 $	10 577 $	10 789 $
	Secteur III	12 633 $	12 822 $	13 046 $	13 307 $	13 573 $
	Secteur IV	16 429 $	16 675 $	16 967 $	17 306 $	17 652 $
	Secteur V	19 382 $	19 673 $	20 017 $	20 417 $	20 825 $
Sans dépendant	Secteur I	5 676 $	5 761 $	5 862 $	5 979 $	6 099 $
	Secteur II	6 692 $	6 792 $	6 911 $	7 049 $	7 190 $
	Secteur III	7 897 $	8 015 $	8 155 $	8 318 $	8 484 $
	Secteur IV	9 320 $	9 460 $	9 626 $	9 819 $	10 015 $
	Secteur V	10 994 $	11 159 $	11 354 $	11 581 $	11 813 $

6-8.04
La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport au nombre d'heures prévu à sa classe d'emploi sur une base annuelle.

6-8.05
Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la clause 6-8.02.

6-8.06
Sous réserve de la clause 6-8.05, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la clause 6-8.03 si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

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

6-8.07
Dans le cas où les conjoints, au sens du paragraphe a) de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition de « personne à charge » de la clause 6-8.01.

Section III : Autres avantages

6-8.08
Le Collège assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer sa fonction, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-8.02 :

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
   - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
   - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

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

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

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

6-8.09
Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-8.08 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

6-8.10
Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-8.08 lui sont remboursés.

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

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

6-8.11
Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main d'œuvre et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne salariée;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne salariée;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée. Dans le cas des secteurs I, II, III, IV et V, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce sa fonction.

6-8.12
Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu pour ce déménagement des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le Collège n'est tenu à aucun remboursement.

Section IV : Sorties

6-8.13
Le Collège rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce sa fonction, les frais inhérents à la sortie suivante pour elle et ses personnes à charge :

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

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

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

6-8.14
a) Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par le Collège, supérieur à celui prévu à la convention collective.

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

6-8.15
Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord du Collège) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

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

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

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

6-8.16
Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident ou par une (1) parente ou un (1) parent non-résident ou par une (1) amie ou un (1) ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-8.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

6-8.17
Sous réserve d'une entente avec le Collège relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-8.13 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, une proche parente ou un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

6-8.18
La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 6-8.13 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le Collège y inclus sur l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

Section V : Remboursement de dépenses de transit

6-8.19
Le Collège rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Section VI : Décès de la personne salariée

6-8.20
Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

Section VII : Prime de rétention de Sept-Îles

6-8.21
La prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel est maintenue pour les personnes salariées travaillant dans la municipalité scolaire de Sept-Îles. Cette prime demeure également applicable à toute personne salariée à laquelle est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.

Section VIII : Dispositions des conventions collectives antérieures

6-8.22
Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective :

- la définition de « point de départ » prévue au paragraphe b) de la clause 6-8.01;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus aux clauses 6-8.03 et 6-8.04;

- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;

- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV.

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

6-9.01
Si, pendant la durée de la convention collective, le Collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une fonction exercée par une ou des personnes salariées, il soumet alors le problème à la partie patronale nationale.

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

6-9.02
Une fois le traitement fixé selon la clause 6-9.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

6-9.03
En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-9.02, demander à 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 9-2.09 afin de se prononcer sur le traitement à attribuer à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

6-9.04
Le traitement définitif de la nouvelle classe d'emploi est rétroactif à la plus rapprochée des dates suivantes :

- la date où le Collège demande la création de la nouvelle classe d'emploi ou,

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

6-9.05
Sous réserve du présent article, la partie patronale nationale s'engage à ne pas modifier le plan de classification sans consultation préalable de la partie syndicale nationale.

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

Article 6-10.00 - Rappel de traitement

6-10.01
Les taux ou échelles de traitement pour l'année 2015-2016 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1er avril 2015.

La rémunération additionnelle prévue à la clause 6-7.06 pour l'année 2015-2016 s'applique avec effet rétroactif au 1er avril 2015.

6-10.02
Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1er avril 2016, la personne salariée a droit à titre de rappel de traitement à la différence entre le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.

6-10.03
La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues aux articles 6-6.00 et 6-8.00.

6-10.04
La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à l'article 7-9.00, et ce, depuis le 1er avril 2015, se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-14.00 ou 7-9.00, selon le cas, prévu à la convention collective 2010-2015.

6-10.05
La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1er avril 2015 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

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

6-10.06
Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application du présent article sont payables au plus tard le 15 septembre 2016.

6-10.07
Pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs sont payables dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause 6-10.05.

6-10.08
Le versement du traitement découlant de l'application de la clause 6-7.02 débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

6-10.09
Un montant rétroactif inférieur à 1,00 $ n'est pas payable.

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 - Heures de travail

7-1.01
Le nombre normal d'heures de travail pour les classes d'emploi prévues à l'annexe « B » est de trente-cinq (35) heures par semaine à raison de sept (7) heures par jour.

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

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

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

Article 7-2.00 - Horaires de travail

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

7-2.02
La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie (1½) pour prendre son repas.

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

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

7-2.03
Le Collège détermine ou change les horaires de travail.

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

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

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

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

b) Changement d'horaire en cours de session

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

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

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

7-2.04
Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec la ou les personnes salariées concernées et le Syndicat.

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

7-2.05
Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour déterminer un horaire flexible pour autant que cet horaire respecte, sur une base annuelle :

- le nombre d'heures par semaine prévu à la clause 7-1.01 dans le cas des personnes salariées à temps complet ou,

- le nombre d'heures par semaine prévu à l'engagement dans le cas des personnes salariées à temps partiel.

Cet horaire flexible devient les heures normales de travail pour les personnes salariées concernées.

Article 7-3.00 - Travail supplémentaire

7-3.01
Tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée à temps complet en dehors de ses heures normales, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail telles qu'elles sont définies aux clauses 7-1.01 et 7-2.01, est considéré comme travail supplémentaire.

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

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

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

7-3.03
Si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs personnes salariées ayant la même fonction, une distribution équitable et par rotation du travail supplémentaire doit être assurée.

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

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

7-3.04
La compensation en temps du travail supplémentaire doit s'effectuer dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles de la personne salariée. Le choix du moment de la compensation en temps du travail supplémentaire doit se faire après entente entre le Collège et la personne salariée, et être accordé selon l'ordre d'ancienneté.

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

7-3.05
Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, il est payé à la période de paie qui suit celle pendant laquelle le travail a été fait.

Article 7-4.00 - Quanta du travail supplémentaire

7-4.01
Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci est rémunéré si la personne salariée en fait la demande; cette demande doit être formulée au Collège selon la procédure en vigueur.

7-4.02
Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé sauf pour les jours fériés où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de deux cent pour cent (200 %) du temps travaillé en plus du paiement du jour férié, à l'exception des cas prévus à la clause 7-7.02. Le travail effectué la deuxième journée de congé hebdomadaire est également compensé en temps à raison de deux cent pour cent (200 %) du temps travaillé.

7-4.03
La personne salariée qui est rappelée pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté le Collège recevra une compensation minimale de deux (2) heures à deux cent pour cent (200 %).

7-4.04
Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, les taux prévus à la clause 7-4.02 ou à la clause 7-4.03 s'appliquent.

Article 7-5.00 - Quanta de vacances

7-5.01
La personne salariée a droit au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait une (1) année d'ancienneté au 1er juin.

7-5.02
La personne salariée a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté au 1er juin.

7-5.03
La personne salariée a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté au 1er juin.

7-5.04
La personne salariée a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté au 1er juin.

7-5.05
La personne salariée a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1er juin.

7-5.06
La personne salariée a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait vingt-cinq (25) années et plus d'ancienneté au 1er juin.

7-5.07
La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin, bénéficie d'un jour et deux tiers ($1^2/_3$) de vacances payées par mois d'ancienneté.

7-5.08
La personne salariée qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux clauses précédentes. En cas de décès de la personne salariée, ces sommes sont remises à ses ayants droit.

7-5.09
Si un jour férié et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix de la personne salariée.

7-5.10
La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 31 mai de chaque année.

7-5.11
Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1er juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après.

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

a) aux cent vingt (120) premières journées ouvrables d'invalidité par année;

b) à un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;

c) durant un congé de maternité accordé en vertu de la clause 7-9.09 pour un maximum de six (6) semaines;

d) à un congé spécial prévu aux clauses 7-9.18 ou 7-9.19;

e) à un congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;

f) à un congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 ou 7-9.32;

g) à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RQAP ou du RAE;

h) à une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Malgré les dispositions du paragraphe a), l'exemption de cent vingt (120) jours ouvrables d'invalidité ne peut être utilisée qu'une seule fois en regard d'une même période d'invalidité s'étalant sur plus d'une année.

TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

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

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

7-5.12
Pour la personne salariée à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1er juin de chaque année. La rémunération de ladite durée de vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 1er juin.

Article 7-6.00 - Vacances

7-6.01
Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, sauf après entente entre le Collège et la personne salariée.

7-6.02
À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1er avril et le 1er mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des besoins du service. Le Collège transmet, par écrit, sa réponse à la personne salariée au plus tard le 31 mai de chaque année.

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

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

7-6.03
La personne salariée incapable de prendre ses vacances en raison de maladie, de congé de maternité ou de paternité, d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu avant le début de ses vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

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

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

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

7-6.04
Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine à la fois. Cependant, à la demande de la personne salariée, cinq (5) jours de vacances pourront être pris de façon discontinue. Cette demande est soumise aux modalités d'application de la clause 7-6.02.

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

7-6.05
La conversion des jours de congé de maladie monnayables prévue au paragraphe d) de la clause 7-14.39 aux fins de vacances est possible à la condition qu'il y ait eu une entente préalable entre le Collège et la personne salariée sur le choix de ces dates de vacances.

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

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

7-6.06
La personne salariée qui est rappelée au travail pendant ses vacances est rémunérée à deux cent pour cent (200 %) en plus de voir ses heures de vacances reportées.

Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés

7-7.01
Toute personne salariée bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés et payés.

7-7.02
La personne salariée dont la fonction habituelle comporte de travailler à l'occasion de l'un des jours fixés reçoit, après entente, un jour de congé en remplacement. À défaut d'entente, ce jour férié est rémunéré à taux double pour le travail qu'elle a fait à l'occasion de ce jour férié en plus de voir son traitement régulier maintenu.

7-7.03
Dans le cas où un jour férié survient durant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation pour ce jour férié.

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

Article 7-8.00 - Jours fériés

7-8.01
Le choix des jours fériés et payés prévus à la clause 7-7.01 est fait au début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation du CRT et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations et des lois.

7-8.02
La fixation de la date du jour de congé prévu à la clause 7-7.02 se fait par entente entre la personne salariée et le Collège.

Article 7-9.00 - Droits parentaux

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7-9.01
Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le RQAP ou le RAE ne s'applique pas**.**

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

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

7-9.02
Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

7-9.03
Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

7-9.04
Le traitement hebdomadaire de base[1], le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

7-9.05
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées qui bénéficient d'une indemnité prévue à l'article 7-9.00 de la convention collective 2010-2015 ne sont pas visées par les modifications apportées au présent article.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

7-9.06 Admissibilité et durée du congé de maternité
La personne salariée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.10 et 7-9.11, doivent être consécutives.

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

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

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

---

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

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

7-9.07
La personne salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

7-9.08 Répartition du congé de maternité
La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée. Ce congé est 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 non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

7-9.09 Prolongation du congé de maternité
Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

7-9.10 Suspension du congé de maternité
Lorsque la personne salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail**.** Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

7-9.11 Fractionnement du congé de maternité

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

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

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

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

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

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

7-9.12

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.10 et 7-9.11, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas 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 7-9.13, 7-9.14 et 7-9.16, sous réserve de la clause 7-9.01.

---

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

7-9.13 Cas admissible au RQAP

La personne salariée 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] :

1º en additionnant :

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

et

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

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

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue au paragraphe 1º 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 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).

---

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

7-9.14 Cas non admissible au RQAP mais admissible au RAE

La personne salariée 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 jusqu'à concurrence de 225 $;

et

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

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

1º en additionnant :

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

et

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

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

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

---

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue au 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 produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EDSC.

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

7-9.15
Dans les cas prévus aux clauses 7-9.13 et 7-9.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1º du premier (1er) alinéa prévu à la clause 7-9.13 et au sous-paragraphe 1^0 du paragraphe 2) prévu à la clause 7-9.14, le cas échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par le Collège, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

7-9.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE
La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-9.13 et 7-9.14.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[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 :

1º En additionnant :

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

et

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

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

7-9.17
Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines selon le cas. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

7-9.18 Affectation provisoire et congé spécial

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

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

7-9.19 Autres congés spéciaux
La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (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 bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

7-9.20
Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.52, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.54. La personne salariée visée à la clause 7-9.19 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 7-9.19, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

SECTION IV - CONGÉS DE PATERNITÉ

7-9.21
La personne salariée de sexe masculin a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. La personne salariée de sexe masculin a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (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 de sexe féminin a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

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

7-9.22
À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée de sexe masculin a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.24 et 7-9.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

7-9.23 Prolongation du congé de paternité
La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

7-9.24 Suspension du congé de paternité
Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7-9.25 Fractionnement du congé de paternité
Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[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 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 s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-10.09.

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

7-9.26
Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.24 et 7-9.25, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas 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 7-9.22, sous réserve de la clause 7-9.01.

7-9.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE
Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service[2], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisant la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

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

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

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

---

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

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

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

7-9.28
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

7-9.29 Cas non admissible au RQAP et au RAE
La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service[1].

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

7-9.30
La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

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

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

---

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

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

7-9.31
La personne salariée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

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

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

7-9.32
La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.34 et 7-9.35 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

7-9.33 Prolongation du congé d'adoption
La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

7-9.34 Suspension du congé d'adoption
Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7-9.35 Fractionnement du congé d'adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

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

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

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

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

7-9.36

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-9.34 et 7-9.35, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas 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 7-9.32, sous réserve de 7-9.01.

7-9.37 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service[2], 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.

---

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

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

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

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

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

7-9.38
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé d'adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

7-9.39 Cas non admissible au RQAP et au RAE
La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service[1].

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

7-9.40 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 7-9.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-9.53.

SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

7-9.41

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

i) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-9.06.

ii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} 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 7-9.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

- d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

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

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

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

7-9.42 Fractionnement du congé sans traitement

Avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à la clause 7-9.11 en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

Durant le fractionnement prévu à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

7-9.43 Congés pour responsabilités parentales

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

La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.53 durant cette période.

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

7-9.44
Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévus aux clauses 7-9.13, 7-9.14 ou 7-9.16, du congé de paternité prévu aux clauses 7-9.27 ou 7-9.29 et du congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.37 ou 7-9.39, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.

b) À moins que les modalités de versement des salaires applicables ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

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

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 7-9.13, 7-9.14, 7-9.16, 7-9.27, 7-9.29, 7-9.37 et 7-9.39 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-9.18 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

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

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

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

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

7-9.45

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.32.

AVIS ET PRÉAVIS

7-9.46 Congé de maternité
Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, la personne salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

7-9.47 Fin du congé de maternité
Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-9.41.

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

7-9.48 Congé de paternité et congé d'adoption
Le congé de paternité prévu à la clause 7-9.22, le congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32 et le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-9.41 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

7-9.49 Fin du congé de paternité ou d'adoption
La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.32, à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à la clause 7-9.41.

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

7-9.50 Congé sans traitement

Le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 7-9.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

Le congé partiel sans traitement prévu à la clause 7-9.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

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

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

7-9.51 Fin du congé sans traitement

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

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

AVANTAGES

7-9.52

Durant le congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-9.09, durant le congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 et 7-9.22, et durant le congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 et 7-9.32, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;

- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

7-9.53
Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

7-9.54
Au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, de paternité prévu aux clauses 7-9.21 et 7-9.22, d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 et 7-9.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-9.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-9.41, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-9.06, de paternité prévu aux clauses 7-9.21 et 7-9.22, d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 et 7-9.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-9.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-9.41, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de

son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective.

Article 7-10.00 - Congés spéciaux

7-10.01
La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, à l'exception des modalités prévues au troisième (3e) alinéa de la clause 7-6.03, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;

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

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

d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables, dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables, dont le jour des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;

g) le décès de ses petit-fils ou petite-fille : le jour des funérailles;

h) lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile : la journée du déménagement. Cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle;

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

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

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

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

7-10.02
Dans les cas visés aux paragraphes b), d) et f) de la clause 7-10.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

7-10.03
Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa ou son supérieur immédiat. Elle doit également produire, à la demande de sa ou de son supérieur immédiat et dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots « journées de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

7-10.04
La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en sus de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée.

7-10.05
La personne salariée qui en fait la demande au Collège sur la formule prescrite a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans la formule remise par la personne salariée au Collège.

7-10.06
Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée (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. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

7-10.07
La personne salariée qui en fait la demande peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où elle subit des examens officiels d'admission dans un établissement de formation reconnu par le Ministère.

Congés pour raisons familiales
7-10.08
La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La personne salariée doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence[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).

7-10.09
a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

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

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

b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11^{e}) journée qui suit.

---

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

c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.

d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

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

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

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

7-10.10
Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 7-10.08 et 7-10.09, les dispositions des clauses 7-9.46, 7-9.53 et 7-9.54 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Article 7-11.00 - Congés sans traitement

7-11.01
Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement. S'il s'agit d'un congé d'une durée supérieure à trente (30) jours, le Collège doit consulter le CRT. Dans le cas d'un congé sans traitement de trente (30) jours et moins, le Syndicat doit être informé de la demande ainsi que de la réponse du Collège.

7-11.02
La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé pour études ou perfectionnement, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études ou de perfectionnement, pour autant que la personne salariée fournisse d'année en année une preuve satisfaisante démontrant que ce programme a été réellement suivi.

À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études ou perfectionnement prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement en vertu de la clause 7-11.01 et le cas échéant, en prolongation de ce congé depuis le début de l'année pour laquelle une telle preuve n'a pas été fournie.

7-11.03
La personne salariée qui a acquis la sécurité d'emploi bénéficie, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année. Un tel congé doit être en fonction du nombre d'heures régulières du poste qu'elle détient et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.

7-11.04
À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la personne salariée informe immédiatement le Collège du motif de son absence.

7-11.05
La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes.

Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

À défaut pour la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer auxdits régimes à compter du début du congé.

7-11.06
À titre d'information et sous réserve des dispositions de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10) :

- La personne salariée qui se prévaut d'un congé sans traitement de moins de trente (30) jours doit maintenir sa participation à ce régime.

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

7-11.07
La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

Article 7-12.00 - Congés pour une charge publique

7-12.01
Le Collège reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

7-12.02
Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

7-12.03
La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ, sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

7-12.04
La personne salariée élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale bénéficie, après avoir avisé le Collège, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité.

7-12.05
La personne salariée élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présente un de disponible.

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

7-12.06
La personne salariée élue à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires ou d'un conseil régional créé par le Gouvernement bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

7-12.07
Le Collège reconnaît à une personne salariée le droit d'être nommée à une commission d'enquête gouvernementale et la personne salariée ainsi nommée bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

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

À la fin de son mandat, la personne salariée ainsi libérée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00 avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis, et ce, après en avoir avisé par écrit le Collège au moins trente (30) jours avant son retour.

7-12.08
La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement pour charge publique continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes.

7-12.09
Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer le présent article.

Article 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail

A) Conditions d'application

7-13.01
Le Collège convient de la mise en place de mesures favorisant l'aménagement du temps de travail.

7-13.02
Les dispositions prévues au présent article s'appliquent à la personne salariée régulière.

Cependant, dans les cas prévus à B) et E), la prise du congé ne peut se faire qu'à la fin du régime avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise par la personne salariée.

Le Collège informe le Syndicat de toute demande de congé refusée.

B) Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

7-13.03
La personne salariée peut obtenir, après entente, un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Toutefois, dans le cas où la prise de congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une personne salariée de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre à la personne salariée de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

7-13.04
Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

7-13.05
La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 7-13.16, 7-13.19 et 7-13.20. Néanmoins, le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

7-13.06
La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an. Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-13.07
La personne salariée qui désire obtenir un congé doit en faire la demande écrite au Collège.

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

7-13.08
Seule la personne salariée qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé d'une personne salariée invalide ou en congé sans traitement.

7-13.09
Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à l'article 7-9.00, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

7-13.10
Pendant chacune des années de participation au régime, la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée de participation au régime :	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans

Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois		77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois			77,08 %	81,67 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, la personne salariée a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Elle n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

7-13.11
Au cours de la période de congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

7-13.12
Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.

7-13.13
Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime. Cependant, la période de congé prévue au régime ne peut servir aux fins d’acquisition de vacances.

7-13.14
Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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

7-13.15
Lorsque la personne salariée cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-13.10.

b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.

c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou par le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-13.10. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège.

d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cent pour cent (200 %) au Régime de retraite des employées ou employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), cent pour cent (100 %) au Régime de retraite des enseignantes et enseignants (RRE) et au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

7-13.16
Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-13.15 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Lorsque le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

7-13.17
Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 7-13.15 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Le traitement versé en trop ne devient pas exigible et une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime. Le traitement non versé est remboursé sans être assujetti à la cotisation du régime de retraite.

7-13.18
Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-13.15 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujetti à la cotisation du régime de retraite.

7-13.19
Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

l'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

Elle aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé au régime. Si elle est encore invalide à l'expiration du régime, elle reçoit alors une prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier.

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

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

c) L’invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

la participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

d) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé. Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

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

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

e) Dans les cas prévus aux paragraphes b), c) et d) qui précèdent, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :

à compter du début du quatrième (4^{e}) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12^{e}) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance traitement de la personne salariée est basée sur le traitement prévu au régime.

f) L’invalidité dure plus de deux (2) ans :

durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

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

ii) si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être assujetti à une cotisation aux

fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

7-13.20
Advenant un congé de maternité prévu à la clause 7-9.06 ou à la clause 7-9.07, un congé de paternité prévu à la clause 7-9.22 ou un congé d'adoption prévu à la clause 7-9.32, qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondante à la durée maximale prévue de ce congé et le régime est alors prolongé d'autant.

En pareil cas, durant la période de suspension de la participation au régime, les dispositions de l'article 7-9.00 s'appliquent.

Toutefois, si l'un des congés prévus à la présente clause survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour ce congé. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation du régime de retraite.

7-13.21
Lorsque la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1re) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

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

7-13.22
Une personne salariée peut, après entente avec le Collège, réduire son nombre d'heures de travail par semaine. Cependant, une telle réduction est provisoire et pour une durée déterminée.

7-13.23
À moins d'entente conformément aux dispositions de l'annexe « F », durant toute la période de réduction du temps de travail, le Collège applique à la personne salariée visée les conditions de travail applicables à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui bénéficie d'une telle mesure conserve son statut aux fins de la sécurité d'emploi.

7-13.24
Lorsque le Collège accorde une réduction provisoire du temps de travail à une personne salariée, il en informe le Syndicat.

D) Préretraite graduelle

7-13.25
La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congé de maladie monnayables prévue à la clause 7-14.43 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

a) la personne salariée doit être admissible à la retraite à la fin de sa préretraite graduelle;

b) la personne salariée doit réduire sa semaine normale de travail et combler la différence de traitement en utilisant sa banque de jours de congé de maladie;

c) au terme de sa préretraite graduelle, la personne salariée doit obligatoirement prendre sa retraite et donner sa démission;

d) les autres conditions sont arrêtées entre la personne salariée et le Collège.

E) <u>Congé sans traitement avec étalement du traitement</u>

7-13.26
Une personne salariée peut, après entente avec le Collège, bénéficier d'un congé sans traitement de moins d'un (1) an avec étalement du traitement.

7-13.27
La durée et les modalités d'un tel congé sont déterminées après entente entre le Collège et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé voit son traitement résiduel étalé sur toute l'année.

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

F) <u>Réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles</u>

7-13.28
La personne salariée peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 7-5.00 en réduisant de 1,93 % le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir l'année suivante.

Durant une telle période de vacances, la personne salariée bénéficie des droits prévus à l'article 7-6.00 pour les vacances.

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

G) Retraite progressive

7-13.29
La personne salariée peut, après entente, obtenir une retraite progressive.

7-13.30
Est admissible au programme de retraite progressive toute personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :

a) être une personne salariée régulière à temps complet ou,

être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi[1];

b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;

c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;

d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège. Le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

7-13.31
La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins soixante (60) jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

a) la durée, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois;

b) le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi.

7-13.32
Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle (par exemple : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures de travail prévue pour sa classe d'emploi, sur une base annuelle.

7-13.33
La personne salariée qui a accumulé une banque de jours de congé maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

7-13.34
Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

7-13.35
La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

7-13.36
Durant le programme, la personne salariée verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé, à temps complet ou à temps partiel, avant le début du programme.

7-13.37
Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.

7-13.38
Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.

7-13.39
Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.

7-13.40
Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée, bénéficiant de la sécurité d'emploi, a droit aux avantages liés à son poste d'origine et continue de participer au programme. Le cas échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

7-13.41
Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
- la retraite;
- le décès;
- la démission;
- le désistement avec le consentement du Collège;
- la mise à pied;
- le congédiement;
- la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-13.40.

7-13.42
Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de la personne salariée.

7-13.43
Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.

7-13.44
Sauf stipulation à l'effet contraire prévue au programme, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est considérée comme une personne salariée à temps partiel.

Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

I - Dispositions générales

7-14.01
Est admissible aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite :

a) la personne salariée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet : le Collège verse sa pleine contribution;

b) la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : le Collège verse la moitié de la contribution payable pour la personne salariée concernée, la personne salariée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

7-14.02
Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

a) Conjointe ou conjoint

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

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

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

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

b) Enfant à charge

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

- s'il est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou,

- s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou,

- quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été atteint d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (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 qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

7-14.03 Invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (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 totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée à la planification familiale.

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours[1] de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa personne représentante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-14.04 Réadaptation (retour progressif)

Une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir soumis un certificat médical de sa ou son médecin traitant en rapport avec une période de réadaptation et après entente avec le Collège, accomplir :

a) à temps partiel, toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité ou,

b) à temps partiel, toutes tâches compatibles avec ses capacités résiduelles temporaires.

---

[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.

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 7-14.28.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit, d'une part, son traitement pour les heures de travail effectuées et, d'autre part, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

Cette personne salariée est réputée en invalidité totale pendant cette période.

Dans le cadre du paragraphe b) de la présente clause et si elle le désire, la personne salariée peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale à toute rencontre avec une personne représentante du Collège.

7-14.05
Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévues à la convention collective 2010-2015 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2010-2015.

De plus, un tel régime d'assurance maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective si le comité paritaire prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

Les régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévus au présent article s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

7-14.06
En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par EDSC dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

II - Comité paritaire

7-14.07
À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'œuvre dès sa formation.

7-14.08
Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la ou le Président du TAT. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

7-14.09
La partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties nationales, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou son président devant un tribunal d'arbitrage.

7-14.10
Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en distribuant aux personnes assurées l'information disponible et pertinente.

Cependant, la partie syndicale dégage le Collège de toute responsabilité civile en ce qui concerne les régimes d'assurances complémentaires.

Ce ou ces régimes devront faire l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

7-14.11
Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et de fonctionner comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe aux fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, sous réserve d'un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé.

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

7-14.12
Le comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes au régime. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les

médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance maladie.

7-14.13
Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel, utile et pertinent que peut lui demander la Fédération des cégeps, le Ministère ou la partie syndicale nationale. Le comité fournit à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale une copie des renseignements ainsi obtenus.

7-14.14
De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix. Si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

7-14.15
Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties nationales constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes :

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante. De même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

7-14.16
Le comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance maladie. Ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel qu'il est prévu ci-après.

7-14.17
Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du comité, frais ou dépenses encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux de fonctionnement du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux personnes participantes selon la formule déterminée par le comité.

7-14.18
Les membres du comité paritaire peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais le Collège leur verse néanmoins leur traitement régulier.

III - Régime uniforme d'assurance vie

7-14.19
La personne salariée à temps complet, visée au paragraphe a) de la clause 7-14.01, 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 visée au paragraphe b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.

7-14.20
La personne salariée qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeure assurée selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

IV - Régime de base d'assurance maladie

7-14.21
Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les services d'une chiropraticienne ou d'un chiropraticien nécessaire au traitement de la personne salariée.

7-14.22
La contribution annuelle du Collège au régime d'assurance maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

   – cent quatre-vingt-un dollars quatre-vingt-dix (181,90 $).

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :

   – soixante-douze dollars quatre-vingt (72,80 $).

c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

Le Collège doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

7-14.23
Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause précédente seront diminués des deux tiers ($^2/_3$) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

7-14.24
Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

7-14.25
La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle soit âgée de soixante-cinq (65) ans ou plus.

Pour autant qu'elle y ait droit, le bénéfice du régime de base d'assurance maladie cesse au terme de l'engagement de la personne salariée occasionnelle ou remplaçante, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réengagée par le Collège et qu'elle redevienne admissible à ce bénéfice conformément à la clause 2-3.04.

7-14.26
Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

- qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

- qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;

- qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

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

7-14.27
Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des personnes retraitées sans contribution du Collège et pourvu que :

- la cotisation des personnes salariées pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;

- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées soit clairement identifiée comme telle.

La conjointe ou le conjoint d'une personne salariée décédée peut continuer de bénéficier de l'assurance maladie et de l'assurance vie de base pour les survivants en payant les parts employé / employeur, dans la mesure où la police maîtresse le permet.

V - Assurance traitement

7-14.28
Sous réserve des dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalant au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent ($66^2/_3$ %) de son traitement;

d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que la personne salariée ne soit couverte par un régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité de longue durée.

7-14.29
Aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.28, le traitement de la personne salariée à temps complet est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales.

Pour la personne salariée autre que celle à temps complet, ce traitement est le traitement moyen qu'elle a reçu au cours de ses vingt (20) derniers jours travaillés ou payés avant le début de l'invalidité incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales.

7-14.30
Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au RREGOP ou au RRE ou au RRF, selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-14.28, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de la personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

7-14.31 Indemnités en vertu du RAAQ
Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec (RRQ), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001), du Régime d'assurance automobile du Québec (RAAQ) et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du RAAQ, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-14.28 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RQAP, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

7-14.32 Indemnités en vertu de la LATMP
Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du RRQ, de la LATMP, du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

i. la personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;

ii. malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.28, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 7-14.28 le cas échéant;

iii. tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve de ce qui suit :

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CNESST. En aucun temps, la prestation versée par le Collège ne peut être inférieure au montant net de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) déterminée par la CNESST.

En contrepartie, les prestations versées par la CNESST pour cette période sont acquises au Collège et la personne salariée doit, s'il y a lieu, signer les formules pour permettre un tel remboursement;

iv. pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du RRQ, de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), du RAAQ et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

v. la banque de jours de congé de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée sera considérée comme recevant des prestations d'assurance traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes i) et iii) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au RQAP, au RAE et, s'il y a lieu, au Régime de retraite, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

7-14.33
Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite.

7-14.34
Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

7-14.35
La prestation d'assurance traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

7-14.36
Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement, est effectué directement par le Collège, mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles.

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

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

Enfin, dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la personne salariée est tenue de rembourser le Collège pour le montant concerné.

7-14.37
En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

Sur demande de la personne salariée, le Collège transmet au médecin traitant de celle-ci les résultats des examens médicaux la concernant émis par le médecin choisi par le Collège.

Dans l'éventualité où l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne salariée, cette dernière a droit à un examen fait par une ou un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième (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 lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

7-14.38
S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage.

7-14.39
a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective, et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Un tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1er septembre de chaque année.

b) Cependant, dans le cas d'une première (1re) année de service d'une personne salariée qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

c) La personne salariée 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 ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin la totalité ou une partie du solde de ces sept (7) jours, lesquels deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

d) Au cours du mois de juin, la personne salariée peut choisir de convertir aux fins de vacances la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que les modalités de la clause 7-6.05 soient respectées.

7-14.40
Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service[1].

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service(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 7-9.06 ou à la clause 7-9.07;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-9.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-9.18 et 7-9.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-9.21 ou 7-9.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-9.30, 7-9.31 ou 7-9.32.

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

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

7-14.41
Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine normale de travail par rapport à celle de la personne salariée à temps complet à l'emploi du Collège.

7-14.42
Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les avantages prévus au présent régime d'assurance traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

---

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

7-14.43
La personne salariée qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1er janvier 1973, en conformité avec les dispositions de la convention collective antérieurement applicable étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er janvier 1973.

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

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE et RREGOP).

7-14.44
Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1er janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation.

De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1er janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir :

- en cas de préretraite graduelle conformément à la clause 7-13.25;
- en cas de congé parental prévu à l'article 7-9.00;
- pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.28.

La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.28.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 1er janvier 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsqu'ils sont utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

7-14.45
La personne salariée qui, par application de la clause 38.00 de la convention collective 1972-1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputée maintenir ce choix pour la durée de la présente convention collective.

7-14.46
Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 1983 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.39 de la convention collective.

2. Après épuisement des jours mentionnés au paragraphe 1, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.45.

3. Après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes 1 et 2, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

Article 7-15.00 - Hygiène et sécurité

7-15.01
En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. Le Syndicat coopère à cette fin.

7-15.02
Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prend sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à l'hôpital.

7-15.03
Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa ou son supérieur immédiat.

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

7-15.04
La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'exercice de son travail.

7-15.05
Dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les parties peuvent convenir :

- de former un comité pouvant regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel et des cadres ou,

- d’en référer à un comité préexistant.

Article 7-16.00 - Costumes et uniformes

7-16.01
Le Collège fournit gratuitement aux personnes salariées et entretient à ses frais tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, ainsi que tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leur travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les montures et les verres de sécurité ajustés, etc.

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

7-16.02
Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-16.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé. Les chaussures fournies par le Collège sont individuelles.

7-16.03
Aucune personne salariée n'est tenue de fournir les outils nécessaires à l'exercice de son travail.

Article 7-17.00 - Caisse d'économie

7-17.01
Le Collège consent, sur autorisation écrite reçue de la personne salariée, à déduire à la source tout versement à être fait à toute caisse d'économie, caisse populaire, banque à charte, Fondaction ou Bâtirente, à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimale de six (6) mois.

7-17.02
Les périodes de retenue sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement.

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

7-17.03
Les sommes retenues sont remises à la caisse d'économie, caisse populaire, banque à charte, Fondaction ou Bâtirente au plus tard le quinzième (15^{e}) jour du mois suivant.

7-17.04
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 7-18.00 - Responsabilité civile

7-18.01
Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de son travail et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

7-18.02
Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

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

Article 7-19.00 - Allocation de dépenses

7-19.01
Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.

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

7-19.02
Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué dans la mesure du possible quinze (15) jours suivant la réclamation mais au plus tard dans les trente (30) jours de celle-ci.

7-19.03
Les parties peuvent convenir par voie d’arrangement local de modifier ou remplacer le présent article.

Article 7-20.00 - Personne salariée handicapée

7-20.01
Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec le Syndicat et la personne salariée concernée :

a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée handicapée satisfait aux dites conditions; le poste ainsi modifié appartient à cette personne salariée,

ou

b) permet à la personne salariée handicapée d'occuper le poste d'une autre personne salariée si cette dernière y consent, celle-ci devenant la titulaire du poste laissé vacant par la personne salariée handicapée.

Le Collège utilise dans la mesure du possible la personne salariée au maximum de ses capacités résiduelles.

Le tout pouvant être soumis à la procédure des griefs s'il y a lieu.

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

7-20.02
Dans les cas prévus à la clause 7-20.01, le Collège n'a pas l'obligation de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

7-20.03
Dans le cas où la personne salariée handicapée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve le traitement évolutif de sa classe d'emploi.

7-20.04
Dans le cas où la personne salariée déplacée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve sa classe d'emploi et le traitement qui s'y rattache. À la demande du Collège et si elle détient toujours un poste en rétrogradation, cette personne salariée doit reprendre le poste qu'elle occupait avant l'application du paragraphe b) de la clause 7-20.01 advenant le cas où la personne salariée handicapée le quitte.

Article 7-21.00 - Congés pour activités professionnelles et aide internationale

7-21.01 Congé pour activités professionnelles
Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins dix (10) jours ouvrables :

a) un congé avec traitement pour participer à des activités professionnelles (congrès, colloques, conférences). Ces activités professionnelles doivent être reliées à

l'exercice de la fonction de la personne salariée;

b) un congé avec traitement pour exercer une fonction dans un centre collégial de transfert technologique (CCTT).

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

Congé pour aide internationale
7-21.02
Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans :

a) pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou du Canada,

ou

b) pour exercer une fonction analogue hors du Québec en vertu d'un programme d'échange ou d'aide à l'étranger.

Ce congé doit être à temps complet.

7-21.03
La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

7-21.04
La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement prévu à la clause 7-21.02 continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes.

Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

À défaut par la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer aux dits régimes à compter du début du congé.

7-21.05 Disposition générale
À son retour, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

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 à son emploi et lui permet de terminer les activités de formation ou de perfectionnement déjà entreprises.

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

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

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation reliée à une nouvelle organisation du travail ou à des changements technologiques, cette formation est dispensée sur les heures de travail et est à la charge du Collège.

Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement

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

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

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

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

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

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

Le rôle de ce comité est :

a) de revoir ou d’établir une politique de formation et de perfectionnement;

b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de transmettre sa décision aux personnes salariées concernées;

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

d) de transmettre au Collège toute recommandation concernant des besoins prévisionnels en terme de relève selon l’article 8-4.00;

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

Le comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

8-2.06
Le Collège transmet au Syndicat une copie de la déclaration annuelle qu'il doit produire selon les dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-7.1).

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

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

Cependant, pour les collèges et les établissements situés en région éloignée, le montant prévu à l'alinéa précédent est de cent dollars (100 $). Les collèges et les établissements sont les suivants :

- Cégep de Baie-Comeau;
- Centre d'études collégiales de Chibougamau;
- Cégep de la Gaspésie et des Îles;
- Cégep de Sept-Îles.

De même, un montant de quatre-vingt dollars (80 $) ou cent dollars (100 $) selon le cas s'ajoute pour chaque ETC des heures occasionnelles travaillées l'année contractuelle précédente.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une répartition du montant de quatre-vingt dollars (80 $) ou de cent dollars (100 $) selon le cas.

8-3.02
Aux fins exclusives de l'application du présent article, les établissements ci-après nommés sont considérés comme des collèges :

- Campus de Carleton-sur-Mer;
- Campus des Îles de la Madeleine;
- Centre de formation aux mesures d'urgence en mer – Saint-Romuald;
- Centre de formation collégiale à La Tuque;
- Centre de Montréal (Éducation des adultes - Institut maritime du Québec);
- Centre d'études collégiales de Chibougamau;
- Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic;
- Centre d'études collégiales de Montmagny;
- Centre d'études collégiales en Charlevoix;
- Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean;
- Centre matapédien d'études collégiales;
- École des Pêches et d'aquaculture du Québec;
- Société d'informatique Bourgchemin;
- Pavillon Mont-Laurier.

Ces établissements bénéficient, par année contractuelle et pour les personnes salariées y travaillant, du plus élevé des montants suivants :

- le montant établi en application de la clause 8-3.01 ou,
- un montant de six cent soixante-dix dollars (670,00 $).

8-3.03
Le solde du montant prévu au présent article est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

Article 8-4.00 - Développement des compétences

8-4.01
Lorsque le Collège anticipe un besoin de relève à court ou à moyen terme pour une ou plusieurs classes d'emploi, il en informe l'ensemble des personnes salariées au moyen d'un avis affiché.

L'avis doit notamment indiquer la ou les classes d'emploi visées, les qualifications requises ainsi que les compétences recherchées pour chaque classe d'emploi identifiée.

8-4.02
À la suite de cet avis, toute personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi intéressée à développer ses compétences en informe le Collège par écrit.

8-4.03
Le cas échéant, le Collège et la personne salariée conviennent d'un plan individualisé de formation.

8-4.04
De même, toute personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi peut, dans une démarche personnelle, s'entendre avec le Collège pour s'inscrire dans un plan individuel de formation tel que prévu au présent article.

8-4.05
Tout plan individualisé de formation convenu entre une personne salariée et le Collège est transmis au comité de formation et de perfectionnement prévu à la clause 8-2.05.

8-4.06
Dans la mesure du possible, les activités de formation suivies par la personne salariée dans le cadre du présent article se déroulent pendant son horaire normal de travail.

8-4.07
Par année contractuelle, la personne salariée engagée dans un programme de formation découlant de l'application du présent article bénéficie d'un maximum de 45 heures de congé sans perte de traitement pour participer à ses activités de formation.

Pour toute heure de formation additionnelle à l'intérieur d'une même année contractuelle, la personne salariée et le Collège conviennent d'un aménagement du temps de travail. L'aménagement ainsi convenu devient l'horaire normal de travail de la personne salariée, et ce, pour la durée de la formation.

8-4.08
Lorsque plusieurs personnes salariées d'un même secteur ou d'un même service ont besoin d'être libérées au même moment pour suivre une activité de formation en vertu du présent article, le Collège convient avec les personnes salariées concernées d'un réaménagement des plans de formation en privilégiant l'ancienneté, et ce, en fonction des besoins du secteur ou du service.

8-4.09
À compter du 1er juillet 2011, le Collège dispose, par année contractuelle, du montant prévu à l'annexe « N » afin de répondre aux besoins de développement des compétences des personnes salariées.

8-4.10
Ce montant sert à acquitter les coûts liés, notamment, à l'évaluation des compétences et des acquis scolaires et expérientiels de la personne salariée ainsi qu'aux frais et honoraires encourus pour les services professionnels mis à la disposition de la personne salariée dans le cadre de cette évaluation et de l'élaboration de son plan individualisé de formation.

8-4.11
Selon le montant disponible, le Collège peut limiter le nombre de personnes salariées participantes.

8-4.12
À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, le solde du montant prévu à l'annexe « N » est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

8-4.13
Le cas échéant, les frais de scolarité ou autres frais de formation normalement admissibles selon la politique locale de formation et de perfectionnement sont remboursables à même les sommes allouées à l'article 8-3.00.

8-4.14
À l'exception de la clause 8-4.10, les parties peuvent convenir, par entente locale, de modifier les dispositions du présent article.

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs

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

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

9-1.03
La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables[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 période d'essai qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée régulière.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables[1] 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 remise des exemplaires du texte officiel français de la convention collective et de sa version anglaise par la partie patronale nationale à la partie syndicale nationale prévue à la clause 10-3.01.

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

---

[1] Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite.

9-1.05
Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée, avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat.

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

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

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

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

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

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

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

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01
Suite au recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, faire parvenir le formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure au présent article. Cependant le délai prévu à la présente clause est suspendu entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

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

9-2.02
Le délai prévu à la clause 9-2.01 est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties. Toutefois, dans le cas où le Syndicat utilise le système informatique du Greffe ou le système informatique du Collège et qu'une panne de l'un de ces systèmes l'empêche de transmettre ledit avis le soixantième (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.

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 10-9.00, 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
La première ou le premier arbitre 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
La première ou le premier 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 trente-cinq (35) jours d'audience répartis entre les mois de septembre à juin inclusivement, à raison d'une moyenne de trois jours et demi (3,5) par mois;

b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.08 ou à la clause 9-2.09 selon le cas;

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

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

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

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, les journées d'audience annulées en raison de remise à la demande de l'une des parties, de désistement ou de règlement plus de sept (7) jours avant la date prévue d'audience ne sont pas comptabilisés dans les trente-cinq (35) jours d'audience mentionnés au paragraphe a) de la présente clause.

9-2.07
Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.06, les parties habilitées à nommer une 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 sont décidés 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 :

Ménard, Jean-Guy, premier arbitre	L'Heureux, Joëlle
Charbonneau, Daniel	Martin, Claude
Daviault, Pierre	Massicotte, Nathalie
Fortin, Pierre-A.	Saint-André, Yves
Girard, Carol	Turmel, Charles
Lamy, Francine	Villaggi, Jean-Pierre

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

9-2.09
Dans les cas d'un grief de classification tel qu'il est prévu à l'article 9-7.00, l'arbitre est désigné par la première ou le premier arbitre ou par la greffière ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

Beaupré, René	Ferland, Gilles

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

9-2.10
Dès sa nomination, la première ou le premier arbitre 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 la première ou le premier arbitre, pour la durée de la convention collective, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

9-2.11
Au moins une (1) semaine avant la première (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.

9-2.12
Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'arbitre seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de délibéré ni de rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience et qu'elle ou qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré, sauf pour des raisons de force majeure.

9-2.13
L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; elle ou il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

9-2.14
Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de l'une ou l'autre des manières suivantes :

a) en maintenant la décision du Collège;

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

c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

9-2.15
Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, la personne salariée qui a soumis le grief n'est pas tenue d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un avis soumettant le désaccord est adressé à la même ou au même arbitre pour décision finale. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

9-2.16
Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, elle ou il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou qu'il a subis.

9-2.17
Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

9-2.18
Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.19
L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audience ou de la fin des plaidoiries écrites, à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

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

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

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

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

9-2.20
La sentence lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.

9-2.21
Le Greffe expédie aux syndicats du personnel de soutien des collèges affiliés à la CSN les sentences qui portent sur la convention collective et qui s'appliquent au personnel de soutien des collèges affiliés à la CSN.

9-2.22
En tout temps, avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des personnes représentantes des parties une affirmation selon laquelle leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

9-2.23
À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

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

9-2.24
Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel ou exiger l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

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

9-2.25
Les frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice-arbitre et du médiateur-arbitre sont à la charge de la partie perdante.

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

Ces dispositions s'appliquent aux griefs déposés à compter du 1er février 2006.

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

9-2.26
Les frais et honoraires des 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 la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et aux cas de suspension et de congédiement.

Article 9-3.00 - Arbitrage d'interprétation

9-3.01
Les parties nationales peuvent convenir de soumettre à l'arbitrage une mésentente relative à l'interprétation d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale comme suit :

a) lorsqu'une partie nationale désire se prévaloir de la présente procédure, elle en informe l'autre partie nationale par écrit, laquelle doit lui signifier son acceptation ou son refus dans un délai de trente (30) jours à compter de la demande;

b) lorsque les parties nationales conviennent de procéder à l'arbitrage, elles doivent définir conjointement la mésentente à soumettre à l'arbitrage;

c) les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation d'un tribunal composé de trois (3) arbitres, lesquelles ou lesquels doivent être choisis à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.08;

d) le tribunal saisi de la mésentente doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre une décision unanime, écrite et motivée;

e) la décision doit être rendue en conformité avec les lois applicables et ne doit ni modifier, amender ou ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale;

f) à défaut d'entente sur l'un ou l'autre des objets prévus aux paragraphes a), b), c), la demande d'arbitrage est caduque.

9-3.02
La décision rendue par le tribunal est finale et elle lie les parties nationales et locales.

9-3.03
Les frais et honoraires de l'arbitre sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

Article 9-4.00 - Médiation arbitrale

9-4.01
Malgré les dispositions prévues à l'article 9-2.00, le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour référer des griefs à une médiatrice-arbitre ou à un médiateur-arbitre en donnant un avis au Greffe à cet effet.

9-4.02
Le Greffe désigne, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00, une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre parmi la liste suivante :

Charbonneau, Daniel	Flynn, Maureen
Daviault, Pierre	L'Heureux, Joëlle

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

9-4.03
La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en prend acte et il lie les parties.

9-4.04
À défaut d'un règlement du ou des griefs compris dans la démarche de médiation arbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties préalablement à la médiation arbitrale.

9-4.05
Cette procédure s'applique pour tout groupe d'au moins cinq (5) griefs convenus entre le Collège et le Syndicat.

9-4.06
Les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

Article 9-5.00 - Arbitrage accéléré

9-5.01
Le Collège et le Syndicat peuvent convenir de référer un grief à l'arbitrage accéléré selon les dispositions suivantes.

9-5.02
Un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties selon lequel le grief est référé à l'arbitrage accéléré est expédié au Greffe et aux parties nationales avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage pour audience.

9-5.03
Dans la mesure du possible et aux fins de l'expérimentation, au moins une (1) journée d'audience par mois sera réservée à l'arbitrage accéléré.

9-5.04
Tout grief porté à l'arbitrage accéléré est traité en priorité, après l'application de la clause 9-2.29. Chaque journée consacrée à l'arbitrage accéléré fait partie des jours prévus au paragraphe a) de la clause 9-2.05.

9-5.05
La séance d'arbitrage d'un grief ne peut excéder une (1) journée d'audience. Aucun document et aucune jurisprudence ne peuvent être soumis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audience à moins d'entente entre les parties.

9-5.06
Les parties et leur procureure ou procureur respectif doivent se rencontrer au Collège lors d'une rencontre préparatoire, au moins trente (30) jours avant la date fixée pour l'audience. À cette rencontre, un dossier est constitué pour l'arbitre indiquant notamment comment la preuve sera administrée lors de l'audience, les admissions, les moyens préliminaires et la preuve documentaire.

9-5.07
Les dispositions de la clause 9-5.06 ne peuvent avoir pour effet d'empêcher les parties d'administrer une preuve complète lors de l'audience.

9-5.08
Les objections de fond ou de forme peuvent être retenues sous réserve par l'arbitre. Sauf si les parties y consentent, ces objections ne peuvent interrompre l'enquête.

9-5.09
L'arbitre écrit sa décision dans les quinze (15) jours de la fin de l'audience. Cette décision est motivée sommairement et constitue un cas d'espèce.

9-5.10
Tout grief soumis à l'arbitrage accéléré est décidé par une ou un arbitre unique choisi parmi les personnes prévues à la clause 9-2.08.

Article 9-6.00 - Mise à jour des griefs antérieurs à la présente convention collective

9-6.01
Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes afin de procéder à la mise à jour et au règlement des griefs inscrits au Greffe à la date de la signature de la présente convention collective.

9-6.02
Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, la partie syndicale nationale soumet à la partie patronale nationale une liste des griefs d'interprétation et des griefs de classification devant faire l'objet de la présente mise à jour. Les parties nationales s'entendent sur une liste définitive dans les trente (30) jours suivants.

9-6.03
Les parties nationales affectent chacune à leurs frais une (1) personne à la réalisation de la présente opération. Cette affectation, d'une durée de six (6) mois, débute dans la semaine suivant la détermination de la liste définitive prévue à la clause précédente et peut être prolongée par entente entre les parties nationales.

9-6.04
Les personnes représentantes des parties nationales procèdent à l'examen des griefs inscrits au Greffe par collège et recommandent aux parties tout règlement qu'elles jugent acceptable quant à ces griefs.

9-6.05
À la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent une liste des griefs non réglés par collège.

9-6.06
Les griefs non réglés de la liste ainsi que les autres griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions de conventions collectives antérieures seront décidés conformément aux dispositions de ces conventions**.**

9-6.07
Malgré la clause 9-6.06 et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront entendus par une ou un arbitre dont le nom apparaît à la clause 9-2.08 ou à la clause 9-2.09, selon le cas, de la présente convention collective.

Article 9-7.00 - Griefs de classification

9-7.01
La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège ne correspond pas à sa classe d'emploi peut soumettre une demande de reclassification selon la procédure suivante :

1. Dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, la personne salariée doit soumettre une demande de reclassification au service des ressources humaines. Une copie est transmise au Syndicat. La demande doit faire mention, à titre indicatif, de la classe d'emploi réclamée et doit être accompagné du formulaire convenu entre les parties nationales comportant une description détaillée des tâches principales et habituelles de la personne salariée.

Ni le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ni l'occurrence d'un fait antérieur à l'entrée en vigueur de la convention collective ne peuvent avoir pour effet de rendre invalide la demande si le fait se poursuit toujours à l'intérieur de ce délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours.

2. Le Collège procède à l'analyse des tâches de la personne salariée et confirme ou infirme les énoncés figurant au formulaire soumis en vertu du paragraphe précédent.

3. À la suite de cette analyse et au plus tard le trentième (30e) jour ouvrable suivant la soumission de la demande, le Collège communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat. Le cas échéant, le Collège doit identifier ses divergences eu égard aux énoncés figurant au formulaire. Ce délai est toutefois suspendu entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties

9-7.02
À défaut d'une décision prévue au paragraphe 3. de la clause précédente ou si le Collège refuse la demande de reclassification de la personne salariée, la demande de reclassification est référée au comité local de classification.

À moins d'entente entre les parties, la rencontre du comité local de classification doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Collège ou l'expiration du délai prévu au paragraphe 3. de la clause précédente.

9-7.03
Le comité local de classification est formé d'un maximum de deux (2) personnes représentantes du Syndicat et d'un maximum de deux (2) personnes représentantes du Collège.

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

Une entente conclue au comité local de classification lie les parties et la personne salariée concernée.

9-7.04
Toute décision du Collège ou entente au comité ne peut avoir pour effet de verser des montants rétroactifs à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la demande de reclassification.

9-7.05
À défaut d'un règlement de la demande de reclassification au terme de la première rencontre du comité local de classification, la demande devient alors un grief de classification dûment déposé au Collège.

9-7.06
Le Syndicat qui désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la journée de la première rencontre du comité local de classification, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure à l'article 9-2.00. En même temps que cet avis, le Syndicat fait parvenir le grief de classification à la première ou au premier arbitre.

9-7.07
En tout temps avant la décision de l'arbitre, il est loisible aux parties de se rencontrer à nouveau, par le biais du comité local de classification pour discuter du litige.

9-7.08
La fixation de la date et du lieu de la séance d'arbitrage ainsi que la nomination de l'arbitre se font conformément aux dispositions de l'article 9-2.00 avec les adaptations nécessaires.

Toutefois, l'arbitre est choisi parmi la liste suivante :

Beaupré, René Ferland, Gilles

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

9-7.09
Le Syndicat fait parvenir à l'arbitre, au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la journée de l'audition, une copie du grief prévu à la clause 9-7.05, du formulaire et de la réponse du Collège prévus à la clause 9-7.01. Le Syndicat avise le Collège à cet effet.

Pouvoir et responsabilités de l'arbitre
9-7.10
L'arbitre qui fait droit à un grief soumis selon le présent article, n'a le pouvoir que d'accorder une indemnité compensatoire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

9-7.11
L'attribution d'une telle indemnité compensatoire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-4.00.

Également, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent paragraphe à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la réception par le Collège de la demande de reclassification.

9-7.12
L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer au plan de classification et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan de classification.

Si l'arbitre ne peut établir la concordance ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucune classe d'emploi du plan de classification ne correspond à ladite fonction de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une indemnité compensatoire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention collective et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi à laquelle correspond ladite indemnité compensatoire aux fins de l'application de la clause 9-7.15.

2. À défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer l'indemnité compensatoire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Autres dispositions
9-7.13
Malgré la clause 9-6.06, les parties peuvent s'entendre pour soumettre un grief de classification déposé à la médiation-arbitrale selon les dispositions de la convention collective 2005-2010 ou des dispositions constituant des conventions collectives antérieures à la procédure prévue au présent article.

9-7.14
Si le Collège fait droit à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste, la ou le titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège et prévues à la clause 5-2.02 au regard du poste concerné. Dans ce cas, les dispositions prévues à la clause 9-7.15 s'appliquent.

9-7.15
Lorsque le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste qui donnent droit à une indemnité compensatoire à la suite d'une décision arbitrale ou d'une entente entre les parties locales, la ou le titulaire obtient le poste.

Si le Collège décide de se conformer à la présente clause, la personne salariée qui, le cas échéant, occupe temporairement le poste bénéficie de la rémunération rattachée audit poste.

9-7.16
La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-2.15.

Article 9-8.00 - Comité de prévention des litiges et règlement des griefs

9-8.01
Le comité est un comité paritaire et permanent regroupant les parties. Le rôle de ce comité est de prévenir des litiges et de discuter des griefs, à l'exception des griefs de classification prévus à l'article 9-7.00.

À la suite de la soumission d'un grief, les parties doivent se rencontrer pour discuter de celui-ci, et ce, conformément à ce qui est prévu au deuxième (2e) alinéa à la clause 9-8.02.

9-8.02
Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, chaque partie nomme trois (3) personnes représentantes et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les personnes déléguées absentes ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.

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

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

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

9-8.03
La personne salariée dont le litige est discuté au comité en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande, et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le comité.

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

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 - Travail à forfait

10-1.01
Le Collège peut donner du travail à forfait pour autant que cela n'occasionne pas de mises à pied et de mises en disponibilité parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège ni de réduction du nombre d'heures d'une personne salariée régulière travaillant dans le service concerné.

10-1.02
Avant de procéder à l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus et lors de son renouvellement, le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT.

Lors de la tenue du CRT, les parties pourront notamment étudier des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées régulières.

Le Collège transmet au Syndicat une copie de ce contrat à forfait dès qu'il est accordé.

Toutefois, les contrats octroyés pour la rénovation et la construction des édifices sont exclus de cette consultation obligatoire.

Article 10-2.00 - Modifications des conditions de travail

10-2.01
Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective. Toutefois, il est entendu que si une personne salariée se croit lésée par ces modifications, elle peut faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail de la personne salariée demeurent normales.

10-2.02
Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, intervenue ou à intervenir, verbalement ou par écrit, entre les personnes salariées et le Collège et qui lierait une ou des personnes salariées du Collège est sans effet.

10-2.03
Seule la signature des parties nationales est requise pour l'entrée en vigueur des lettres d'entente convenues entre ces parties en cours d'application de la convention collective.

Article 10-3.00 - Publication

10-3.01
La partie patronale nationale s'engage à rendre accessible par mode électronique le texte français conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur et une version anglaise de ces mêmes documents.

Dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective, la partie patronale nationale remet en copie papier des exemplaires du texte officiel français de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à 10 % du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collège francophone à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective sans être inférieur à vingt (20) exemplaires par collège francophone.

De plus, la partie patronale nationale remet en copie papier deux cents (200) exemplaires additionnels du texte officiel français de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale.

En même temps, dans le cas des collèges ou campus anglophones, la partie patronale nationale remet en copie papier des exemplaires en version anglaise du texte officiel français de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à 10 % du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collège ou campus anglophone à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective sans être inférieur à vingt (20) exemplaires par collège ou campus anglophone.

10-3.02
Les parties nationales conviennent de libérer deux (2) personnes salariées aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention collective. Une telle libération est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

Article 10-4.00 - Non-discrimination

10-4.01
Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la loi.

Article 10-5.00 - Argent à récupérer

10-5.01
Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée. À défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, le Collège procède.

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

10-5.02
Au cas où le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne salariée, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant à compter du trentième (30e) jour de la date où la somme est due.

10-5.03
Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer le présent article.

Article 10-6.00 - Accès à l'égalité en emploi

10-6.01
Le Collège peut former un comité consultatif d'accès à l'égalité en emploi pouvant regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel, des cadres et ayant pour mandat :

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

b) d'étudier tout problème en découlant.

Article 10-7.00 - Violence au travail

10-7.01
La violence au travail consiste en des comportements, des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

10-7.02
Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence au travail constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

10-7.03
Le Collège peut former un comité pour contrer toutes formes de harcèlement dont le rôle est :

a) de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement;

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

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

10-7.04
Ce comité peut regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel, des cadres et des étudiants.

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

Article 10-8.00 - Changement technologique

10-8.01
Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel ou leur modification qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

10-8.02
En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher une personne salariée d'occuper tout poste de sa classe d'emploi pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.

10-8.03
Au plus tard le 1er juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1er juillet.

10-8.04
Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

a) la nature du changement technologique;
b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
c) la date prévisible de mise en place des changements;
d) le perfectionnement envisagé.

10-8.05
Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-8.03, il doit en aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments mentionnés à la clause 10-8.04 et est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

Article 10-9.00 - Transmission des avis écrits

10-9.01
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 10-10.00 - Annexes

10-10.01
Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-11.00 - Durée de la convention collective

10-11.01
La convention collective est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 31 mars 2020 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

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

ANNEXES

ANNEXE « A »

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01
Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage.

1.02
Les allocations prévues ci-après sont payées par le Collège d'origine sur présentation de pièces justificatives. Le Collège d'origine s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03
Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter :

a) sans perte de traitement, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine;

b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

1.04
Le Collège d'origine s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05
Le Collège d'origine ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07
Le Collège d'origine paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à toute personne salariée déplacée tenant logement, ou de deux cent dollars (200 $) à la personne salariée ne tenant pas logement, à titre d'indemnité compensatoire des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ladite personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition.

1.08
Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège d'origine dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une indemnité compensatoire. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

1.09
Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège d'origine.

1.10
Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) :

a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce, immédiatement après sa passation;

- le contrat de vente;

- le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier;

b) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque au coût réel, le cas échéant;

c) le paiement de la taxe de mutation de la ou du propriétaire au coût réel, le cas échéant.

Le Collège d'origine paie à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

1.11
Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège d'origine rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

1.12
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège d'origine paie les frais de séjour pour la personne salariée et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13
À condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Collège d'origine et que la famille de la personne salariée mariée ou unie civilement ne soit pas relocalisée immédiatement, le Collège d'origine assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour. Si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

1.14
Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause.

Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le Collège d'origine lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant

de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives.

De plus, le Collège d'origine rembourse sur présentation de pièces justificatives :

- les frais raisonnables d'annonce;

- les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

1.15
Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE « B »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés.....187
Agente ou agent de soutien administratif, classe I 182
Agente ou agent de soutien administratif, classe II 181
Agente ou agent de soutien administratif, classe principale 182
Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives 183
Apparitrice ou appariteur 183
Hygiéniste dentaire.....179
Magasinière ou magasinier, classe I 184
Magasinière ou magasinier, classe II 184
Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives.....184
Monitrice ou moniteur de camp de jour.....184
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset 185
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale.....185
Opératrice ou opérateur en informatique.....186
Secrétaire administrative 186
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur 187
Technicienne ou technicien au banc d'essai 174
Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique.....178
Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique.....177
Technicienne ou technicien en administration.....173
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....173
Technicienne ou technicien en audiovisuel 174
Technicienne ou technicien en bâtiment.....177
Technicienne ou technicien en documentation.....175
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée 181
Technicienne ou technicien en électronique.....176
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique 176
Technicienne ou technicien en information.....178
Technicienne ou technicien en informatique.....179
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale 179
Technicienne ou technicien en loisirs 180
Technicienne ou technicien en travail social.....181
Technicienne ou technicien en travaux pratiques.....176

Taux des classes d'emploi abolies ou intégrées
Classe : Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique 188

CLASSE : Technicienne ou technicien en administration

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	18,43	18,71	19,04	19,42	22,23
2	19,03	19,32	19,66	20,05	22,89
3	19,81	20,11	20,46	20,87	23,58
4	20,49	20,80	21,16	21,58	24,27
5	21,32	21,64	22,02	22,46	25,00
6	22,05	22,38	22,77	23,23	25,74
7	22,96	23,30	23,71	24,18	26,52
8	23,81	24,17	24,59	25,08	27,13
9	24,69	25,06	25,50	26,01	27,76
10	25,63	26,01	26,47	27,00	28,38
11	26,58	26,98	27,45	28,00	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

CLASSE : Technicienne ou technicien en arts graphiques

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	17,94	18,21	18,53	18,90	21,90
2	18,53	18,81	19,14	19,52	22,55
3	19,29	19,58	19,92	20,32	23,22
4	19,97	20,27	20,62	21,03	23,91
5	20,78	21,09	21,46	21,89	24,61
6	21,49	21,81	22,19	22,63	25,36
7	22,37	22,71	23,11	23,57	25,92
8	23,20	23,55	23,96	24,44	26,51
9	24,06	24,42	24,85	25,35	27,10
10	24,96	25,33	25,77	26,29	27,70
11	25,88	26,27	26,73	27,26	
12	26,90	27,30	27,78	28,34	

CLASSE : Technicienne ou technicien en audiovisuel

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	17,59	17,85	18,16	18,52	21,90
2	18,34	18,62	18,95	19,33	22,55
3	18,94	19,22	19,56	19,95	23,22
4	19,63	19,92	20,27	20,68	23,91
5	20,33	20,63	20,99	21,41	24,61
6	21,07	21,39	21,76	22,20	25,36
7	21,79	22,12	22,51	22,96	25,92
8	22,64	22,98	23,38	23,85	26,51
9	23,50	23,85	24,27	24,76	27,10
10	24,37	24,74	25,17	25,67	27,70
11	25,23	25,61	26,06	26,58	
12	26,18	26,57	27,03	27,57	

CLASSE : Technicienne ou technicien au banc d’essai

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	23,18	23,53	23,94	24,42	23,12
2	23,88	24,24	24,66	25,15	23,97
3	24,57	24,94	25,38	25,89	24,88
4	25,31	25,69	26,14	26,66	25,78
5	26,09	26,48	26,94	27,48	26,73
6	26,85	27,25	27,73	28,28	27,73
7	27,65	28,06	28,55	29,12	28,74
8	28,49	28,92	29,43	30,02	29,80
9	29,33	29,77	30,29	30,90	30,72
10	30,23	30,68	31,22	31,84	31,65
11					32,62
12					33,61

CLASSE : Technicienne ou technicien en documentation

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	18,58	18,86	19,19	19,57	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

CLASSES : Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique
Technicienne ou technicien en travaux pratiques

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,59
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,27
3	20,60	20,91	21,28	21,71	23,96
4	21,25	21,57	21,95	22,39	24,68
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,42
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,17
7	23,29	23,64	24,05	24,53	26,96
8	24,02	24,38	24,81	25,31	27,77
9	24,75	25,12	25,56	26,07	28,41
10	25,53	25,91	26,36	26,89	29,09
11	26,31	26,70	27,17	27,71	29,77
12	27,13	27,54	28,02	28,58	30,46

CLASSE : Technicienne ou technicien en bâtiment

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,74
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,51
3	20,60	20,91	21,28	21,71	24,31
4	21,25	21,57	21,95	22,39	25,12
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,98
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,84
7	23,29	23,64	24,05	24,53	27,77
8	24,02	24,38	24,81	25,31	28,70
9	24,75	25,12	25,56	26,07	29,49
10	25,53	25,91	26,36	26,89	30,30
11	26,31	26,70	27,17	27,71	31,14
12	27,13	27,54	28,02	28,58	31,99

CLASSE : Technicienne ou technicien de l’entretien aéronautique

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	18,34	18,62	18,95	19,33	22,23
2	18,88	19,16	19,50	19,89	22,89
3	19,46	19,75	20,10	20,50	23,58
4	20,14	20,44	20,80	21,22	24,27
5	20,85	21,16	21,53	21,96	25,00
6	21,48	21,80	22,18	22,62	25,74
7	22,20	22,53	22,92	23,38	26,52
8	22,95	23,29	23,70	24,17	27,13
9	23,74	24,10	24,52	25,01	27,76
10	23,88	24,24	24,66	25,15	28,38
11	24,57	24,94	25,38	25,89	29,05

CLASSE : Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	24,75	25,12	25,56	26,07	23,53
2	25,53	25,91	26,36	26,89	24,47
3	26,31	26,70	27,17	27,71	25,44
4	27,13	27,54	28,02	28,58	26,47
5					27,51
6					28,62
7					29,76
8					30,94
9					31,98
10					33,06
11					34,16
12					35,32

CLASSE : Technicienne ou technicien en information

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	17,91	18,18	18,50	18,87	21,90
2	18,62	18,90	19,23	19,61	22,55
3	19,23	19,52	19,86	20,26	23,22
4	19,96	20,26	20,61	21,02	23,91
5	20,67	20,98	21,35	21,78	24,61
6	21,42	21,74	22,12	22,56	25,36
7	22,14	22,47	22,86	23,32	25,92
8	23,01	23,36	23,77	24,25	26,51
9	23,91	24,27	24,69	25,18	27,10
10	24,79	25,16	25,60	26,11	27,70
11	25,66	26,04	26,50	27,03	
12	26,62	27,02	27,49	28,04	

CLASSES : Hygiéniste dentaire
Technicienne ou technicien en informatique

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	20,27	20,57	20,93	21,35	22,59
2	20,98	21,29	21,66	22,09	23,27
3	21,60	21,92	22,30	22,75	23,96
4	22,36	22,70	23,10	23,56	24,68
5	23,09	23,44	23,85	24,33	25,42
6	23,83	24,19	24,61	25,10	26,17
7	24,58	24,95	25,39	25,90	26,96
8	25,40	25,78	26,23	26,75	27,77
9	26,25	26,64	27,11	27,65	28,41
10	27,09	27,50	27,98	28,54	29,09
11	27,98	28,40	28,90	29,48	29,77
12	28,91	29,34	29,85	30,45	30,46

CLASSE : Technicienne ou technicien en informatique, classe principale

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	24,24	24,60	25,03	25,53	23,12
2	25,10	25,48	25,93	26,45	23,97
3	25,88	26,27	26,73	27,26	24,88
4	26,82	27,22	27,70	28,25	25,78
5	27,71	28,13	28,62	29,19	26,73
6	28,63	29,06	29,57	30,16	27,73
7	29,72	30,17	30,70	31,31	28,74
8	30,75	31,21	31,76	32,40	29,80
9	31,85	32,33	32,90	33,56	30,72
10					31,65
11					32,62
12					33,61

CLASSE : Technicienne ou technicien en loisirs

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	20,10	20,40	20,76	21,18	22,23
2	20,72	21,03	21,40	21,83	22,89
3	21,36	21,68	22,06	22,50	23,58
4	22,03	22,36	22,75	23,21	24,27
5	22,75	23,09	23,49	23,96	25,00
6	23,40	23,75	24,17	24,65	25,74
7	24,14	24,50	24,93	25,43	26,52
8	24,91	25,28	25,72	26,23	27,13
9	25,68	26,07	26,53	27,06	27,76
10	26,42	26,82	27,29	27,84	28,38
11	27,32	27,73	28,22	28,78	29,05
12	28,13	28,55	29,05	29,63	

CLASSES : Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
Technicienne ou technicien en travail social

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	22,31	22,64	23,04	23,50	23,12
2	22,99	23,33	23,74	24,21	23,97
3	23,72	24,08	24,50	24,99	24,88
4	24,45	24,82	25,25	25,76	25,78
5	25,25	25,63	26,08	26,60	26,73
6	25,98	26,37	26,83	27,37	27,73
7	26,81	27,21	27,69	28,24	28,74
8	27,62	28,03	28,52	29,09	29,80
9	28,50	28,93	29,44	30,03	30,72
10	29,35	29,79	30,31	30,92	31,65
11	30,30	30,75	31,29	31,92	32,62
12	31,25	31,72	32,28	32,93	33,61

CLASSE : Agente ou agent de soutien administratif, classe II

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-19 ($)	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	18,00	18,01	18,28	18,60	18,97	19,98
2	18,44	18,45	18,73	19,06	19,44	20,25
3	18,86	18,87	19,15	19,49	19,88	20,55
4	19,30	19,31	19,60	19,94	20,34	20,84

CLASSE : Agente ou agent de soutien administratif, classe I

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	18,91	19,19	19,53	19,92	20,76
2	19,55	19,84	20,19	20,59	21,23
3	20,17	20,47	20,83	21,25	21,72
4	20,91	21,22	21,59	22,02	22,20
5	21,59	21,91	22,29	22,74	22,70
6					23,22

CLASSE : Agente ou agent de soutien administratif, classe principale

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	21,20	21,52	21,90	22,34	21,62
2	21,82	22,15	22,54	22,99	22,16
3	22,53	22,87	23,27	23,74	22,74
4	23,30	23,65	24,06	24,54	23,31
5	24,01	24,37	24,80	25,30	23,91
6	24,65	25,02	25,46	25,97	24,52
7					25,14
8					25,79
9					26,47

CLASSE : Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	17,88	18,15	18,47	18,84	21,28
2	18,40	18,68	19,01	19,39	21,80
3	18,94	19,22	19,56	19,95	22,35
4	19,53	19,82	20,17	20,57	22,91
5	20,08	20,38	20,74	21,15	23,48
6	20,68	20,99	21,36	21,79	24,06
7	21,33	21,65	22,03	22,47	24,65
8	21,96	22,29	22,68	23,13	25,27
9	22,60	22,94	23,34	23,81	
10	23,30	23,65	24,06	24,54	
11	24,00	24,36	24,79	25,29	

CLASSE : Apparitrice ou appariteur

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	16,59	16,84	17,13	17,47	20,20
2	17,00	17,26	17,56	17,91	20,53
3	17,39	17,65	17,96	18,32	20,86
4	17,81	18,08	18,40	18,77	21,21
5	18,21	18,48	18,80	19,18	21,55

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe II

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	16,59	16,84	17,13	17,47	19,73
2	17,00	17,26	17,56	17,91	19,91
3	17,39	17,65	17,96	18,32	20,06
4	17,81	18,08	18,40	18,77	20,22

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe I

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	18,09	18,36	18,68	19,05	20,55
2	18,71	18,99	19,32	19,71	20,98
3	19,35	19,64	19,98	20,38	21,42
4	19,97	20,27	20,62	21,03	21,87
5	20,63	20,94	21,31	21,74	22,35

CLASSES : Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives
Monitrice ou moniteur de camp de jour

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	19,93	20,23	20,58	20,99	21,44

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	16,59	16,84	17,13	17,47	20,20
2	17,17	17,43	17,74	18,09	20,53
3	17,79	18,06	18,38	18,75	20,86
4	18,40	18,68	19,01	19,39	21,21
5	19,01	19,30	19,64	20,03	21,55
6	19,66	19,95	20,30	20,71	
7	20,33	20,63	20,99	21,41	

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	19,39	19,68	20,02	20,42	20,98
2	20,00	20,30	20,66	21,07	21,48
3	20,60	20,91	21,28	21,71	22,01
4	21,29	21,61	21,99	22,43	22,54
5	21,97	22,30	22,69	23,14	23,08
6					23,65
7					24,22

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	18,45	18,73	19,06	19,44	20,76
2	19,09	19,38	19,72	20,11	21,23
3	19,79	20,09	20,44	20,85	21,72
4	20,54	20,85	21,21	21,63	22,20
5	21,30	21,62	22,00	22,44	22,70
6	22,07	22,40	22,79	23,25	23,22

CLASSE : Secrétaire administrative

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	20,58	20,89	21,26	21,69	20,98
2	21,22	21,54	21,92	22,36	21,48
3	21,88	22,21	22,60	23,05	22,01
4	22,55	22,89	23,29	23,76	22,54
5					23,08
6					23,65
7					24,22

CLASSES : Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	17,26	17,52	17,83	18,19	20,20
2	17,76	18,03	18,35	18,72	20,53
3	18,27	18,54	18,86	19,24	20,86
4	18,88	19,16	19,50	19,89	21,21
5	19,40	19,69	20,03	20,43	21,55
6	19,96	20,26	20,61	21,02	

TAUX DES CLASSES D'EMPLOI ABOLIES OU INTÉGRÉES

La classe d'emploi suivante ne fait plus partie du Plan de classification :

- Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

À l'entrée en vigueur de la convention, la personne salariée qui détient un poste de cette classe d'emploi conserve son traitement évolutif tant et aussi longtemps qu'elle détient ce poste.

CLASSE : Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02
1	18,03	18,30	18,62	18,99	20,76
2	18,75	19,03	19,36	19,75	21,23
3	19,56	19,85	20,20	20,60	21,72
4	20,36	20,67	21,03	21,45	22,20
5	21,18	21,50	21,88	22,32	22,70
6	22,06	22,39	22,78	23,24	23,22

ANNEXE « C »

TAUX DE TRAITEMENT

Agente ou agent à la prévention et à la sécurité 191
Aide de métiers 190
Aide domestique 191
Aide générale ou aide général de cuisine 191
Concierge de résidence 190
Conductrice ou conducteur de véhicules légers 190
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds 190
Cuisinière ou cuisinier, classe I 190
Cuisinière ou cuisinier, classe II 190
Cuisinière ou cuisinier, classe III 190
Ébéniste 190
Électricienne ou électricien 190
Électricienne ou électricien classe principale 190
Jardinière ou jardinier 190
Manœuvre 190
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements 190
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe V 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe VII 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe VIII 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IX 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe X 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XI 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XII 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XIII 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XV 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVI 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVII 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVIII 192
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XIX 192
Menuisière ou menuisier 190
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien 190
Peintre 190
Préposée ou préposé à la sécurité 192
Tuyauteuse ou tuyauteur 190

Classes	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
Aide de métiers	18,21	18,48	18,80	19,18	19,69
Concierge de résidence	18,99	19,27	19,61	20,00	21,44
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	17,81	18,08	18,40	18,77	20,19
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	20,33	20,63	20,99	21,41	21,44
Cuisinière ou cuisinier, classe I	22,10	22,43	22,82	23,28	25,77
Cuisinière ou cuisinier, classe II	21,25	21,57	21,95	22,39	24,76
Cuisinière ou cuisinier, classe III	20,31	20,61	20,97	21,39	22,20
Ébéniste	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Électricienne ou électricien	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Électricienne ou électricien, classe principale	24,57	24,94	25,38	25,89	26,83
Jardinière ou jardinier	19,18	19,47	19,81	20,21	22,20
Manœuvre	17,39	17,65	17,96	18,32	19,37
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Menuisière ou menuisier	22,10	22,43	22,82	23,28	23,87
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	22,10	22,43	22,82	23,28	23,87
Peintre	20,50	20,81	21,17	21,59	21,44
Tuyauteuse ou tuyauteur	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76

TAUX DE TRAITEMENT (SUITE)

Classes	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-19	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
Aide domestique	17,85	17,87	18,14	18,46	18,83	19,37
Aide générale ou aide général de cuisine	18,22	18,24	18,51	18,83	19,21	19,69

CLASSE : Agente ou agent à la prévention et à la sécurité

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	17,84	18,11	18,43	18,80	21,28
2	18,43	18,71	19,04	19,42	21,80
3	19,00	19,29	19,63	20,02	22,35
4	19,57	19,86	20,21	20,61	22,91
5	20,16	20,46	20,82	21,24	23,48
6	20,79	21,10	21,47	21,90	24,06
7	21,39	21,71	22,09	22,53	24,65
8	22,04	22,37	22,76	23,22	25,27
9	22,75	23,09	23,49	23,96	
10	23,40	23,75	24,17	24,65	

CLASSE : Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes

Classes	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
I	26,54	26,94	27,41	27,96	24,76
III	25,30	25,68	26,13	26,65	24,76
IV	24,11	24,47	24,90	25,40	23,87
V	24,11	24,47	24,90	25,40	
VII	23,04	23,39	23,80	24,28	23,87
VIII	23,04	23,39	23,80	24,28	
IX	23,04	23,39	23,80	24,28	
X	21,99	22,32	22,71	23,16	23,87
XI	21,99	22,32	22,71	23,16	
XII	21,99	22,32	22,71	23,16	23,87
XIII	20,94	21,25	21,62	22,05	23,87
XV	20,43	20,74	21,10	21,52	
XVI	19,52	19,81	20,16	20,56	23,87
XVII	19,52	19,81	20,16	20,56	23,87
XVIII	19,05	19,34	19,68	20,07	
XIX	19,05	19,34	19,68	20,07	

CLASSE : Préposée ou préposé à la sécurité

Échelon	Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
1	16,59	16,84	17,13	17,47	19,98
2	17,00	17,26	17,56	17,91	20,25
3	17,39	17,65	17,96	18,32	20,55
4	17,81	18,08	18,40	18,77	20,84
5	18,21	18,48	18,80	19,18	

ANNEXE « D »

TAUX DE TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE

À compter du 20 décembre 2015, le taux de traitement de la personne salariée étudiante est fixé au premier (1er) échelon de l'échelle de traitement ou est égal au taux de traitement de la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction et pour laquelle elle a été engagée.

Les taux et échelles de traitement applicables pour chaque classe d'emploi sont ceux prévus aux annexes « B » et « C ».

Les sommes dues, en vertu des paragraphes précédents, à la personne salariée étudiante travaillant ou ayant travaillé au Collège depuis le 20 décembre 2015, lui sont versées par le Collège au plus tard le 15 septembre 2016.

ANNEXE « E »

CRÉATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE

1. Chaque année dans le cadre des discussions du plan d'effectifs au CRT, les parties procèdent à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes à temps partiel comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle.

2. Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à ouvrir. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

3. Toutefois, le nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle ne doit pas dépasser dix pour cent (10 %) du nombre total de postes à temps complet à moins d'entente entre les parties.

4. Le Collège qui, au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, dispose d'un nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle qui dépasse dix pour cent (10 %) est réputé avoir une entente pour couvrir les postes existants. Toutefois, lors du départ d'une personne salariée détenant un tel poste, si le Collège décide de combler ledit poste, il doit s'entendre avec le Syndicat.

5. La répartition hebdomadaire des heures de travail sur une base annuelle de ces postes à temps partiel est déterminée par le Collège, après consultation du Syndicat.

6. Durant une période de non prestation de travail, la personne salariée maintient sa participation au régime de base d'assurance maladie et, si elle le désire, au régime d'assurance vie en versant sa quote-part des primes avant le début de la période de non prestation de travail.

ANNEXE « F »

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME DE RÉDUCTION PROVISOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE BASE VOLONTAIRE (7-13.22 ET 7-13.23)

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.22 et 7-13.23) ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

Entente entre :

le Collège d'enseignement général et professionnel de _____

ci-après appelé le Collège,

et

le Syndicat _____

ci-après appelé le Syndicat,

concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.22 et 7-13.23)

ci-après appelé le programme.

Malgré la clause 7-13.23, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Le programme a pour objectifs :

   - de permettre à la personne salariée de bénéficier de plus de temps libre et ainsi augmenter sa qualité de vie au travail en lien avec ses valeurs personnelles;
   - de protéger et favoriser l'emploi;
   - de réaliser des économies.

2. Le programme est volontaire.

3. Le programme s'applique à toute personne salariée régulière qui en fait la demande. Le Collège ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au CRT.

4. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent programme doit en faire la demande écrite au Collège. Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date projetée du début du programme et en préciser la date de fin. Le Syndicat reçoit copie de la demande.

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

5. Sans être limitatif, la personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

   a) le nombre normal d'heures de travail est réduit de trois (3) heures/semaine pour les personnes salariées détenant un horaire de trente-cinq (35) heures/semaine, et de trois heures et soixante quinze centièmes (3,75) pour celles ayant un horaire de trente huit et soixante quinze centièmes (38,75) heures/semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail selon l'horaire de la personne salariée;

   b) le nombre normal de jours de travail est réduit de un (1), à chaque période de deux (2) semaines;

   c) toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.

6. L'horaire de travail est établi selon les dispositions de la convention collective. Tout litige est soumis au CRT.

7. La personne salariée bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

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

8. La personne salariée a droit aux vacances prévues à l'article 7-5.00 comme si elle ne participait pas au programme.

9. Le nombre de jours crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 n'est pas réduit pour la personne participant au programme.

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

   Cette banque permet à la personne salariée participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.39 s'applique.

10. Durant le programme, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite, comme si la personne salariée ne participait pas au programme, dans la mesure où la personne salariée verse sa contribution.

11. La personne salariée participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la clause 7-7.01. Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures de travail prévue à la clause 7-1.01 de la convention collective.

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

12. La personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

13. La personne salariée peut mettre fin à sa participation au programme en faisant parvenir un avis écrit au Collège au moins trente (30) jours avant son retour, à moins d'entente entre les parties.

ANNEXE « G »

LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGEPS DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	Chicoutimi, Jonquière
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Jonquière

COLLÈGES	**AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE**
DAWSON	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
JONQUIÈRE	Alma, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	-
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Jérôme
MAISONNEUVE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
MARIE-VICTORIN	Champlain (Saint-Lambert),

COLLÈGES	**AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE**
	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency
MATANE	-
MONTMORENCY	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme
OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Société d'informatique Bourgchemin
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Champlain (Saint-Lambert), Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Vieux Montréal
SAINT-JÉRÔME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE	Champlain (Saint-Lambert),

COLLÈGES	**AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE**
BOURGCHEMIN	Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, Gérald-Godin, John Abbott
VANIER	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu
ÉTABLISSEMENT[1] situé à plus de cinquante (50) kilomètres du Collège	Ensemble des collèges ou établissements situés à cinquante (50) kilomètres et moins de l'établissement où la personne salariée travaille au moment de sa mise en disponibilité.
*Île de Montréal :	Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal
**Région de Québec :	Les collèges Champlain (St. Lawrence), François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy

[1] Ne s'applique que dans le cadre de l'article 5-6.00.

ANNEXE « H »

PLAN DE CLASSIFICATION

Édition 2012 et tous les amendements ultérieurs.

ANNEXE « I »

CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL SAISONNIER ASSUMANT DES TÂCHES POUR LES PROGRAMMES DE CAMP DE JOUR DU COLLÈGE MONTMORENCY

Au regard des conditions de travail du personnel saisonnier assumant des tâches pour les programmes de camp de jour du Collège Montmorency, les parties nationales conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties nationales négociantes font les concordances nécessaires au texte de l'annexe « L » 2000-2002 et actualisée selon la convention collective, 2010-2015 en fonction des modifications apportées à la présente convention collective.

2. Le texte de l'annexe « L » 2000-2002 ainsi actualisé constitue la convention collective du personnel saisonnier assumant des tâches pour les programmes de camp de jour du Collège Montmorency et devient la convention collective 2015-2020.

3. Conformément au 2e alinéa de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties nationales confient aux parties locales concernées la négociation d'arrangements locaux sur l'ensemble des clauses normatives applicables à ce personnel. Toutefois, les parties locales ne peuvent conclure d'arrangements locaux sur la rémunération, les primes, les quanta du travail supplémentaire, les procédures de griefs et d'arbitrage et autres sujets relevant de la Table centrale.

4. Dans le cadre de cette négociation, les parties locales peuvent s'adjoindre une personne représentante des parties nationales.

5. La convention collective applicable au personnel saisonnier assumant des tâches pour les programmes de camp de jour du Collège Montmorency est publiée par la partie patronale en copie papier et est remise en quantité suffisante au personnel visé, au Syndicat et à la FEESP-CSN.

6. Sauf stipulation à l'effet contraire, cette convention collective est en vigueur à compter de la date de signature jusqu'au 31 mars 2020 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

   Sauf stipulation à l'effet contraire, elle n'a aucun effet rétroactif.

ANNEXE « J »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSN, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE « K »

DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE « L »

LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 7 FÉVRIER 2005 QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS SALARIÉES ET SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT

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

Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société immobilière du Québec
Société Innovatech Régions Ressources
Société Innovatech Québec et Chaudières Appalaches
Société Innovatech du sud du Québec
Société québécoise d'assainissement des eaux
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage

ANNEXE « M »

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

   À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019[1] pour tous les titres d'emplois énumérés au tableau 2[2].

2. Taux, échelles de traitement et rangements

   Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée au tableau 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

   Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux[3].

   La structure salariale présentée au tableau 1 s'applique aux titres[4] d'emplois identifiés au tableau 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

   À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

---

1 Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142e jour de l'année scolaire 2018-2019.

2 Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

3 Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1er avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté au tableau 1.

4 Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

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 de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

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

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

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

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

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants[1] :

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)

[1] Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :
  - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;
  - Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1{,}0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :
  - Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;
  - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
  - Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue au tableau 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté au tableau 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif au tableau 2.

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \;/\; (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés au tableau 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté au tableau 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

SECTION 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A du tableau 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;
- Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;
- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés au tableau 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariés détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés au tableau 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 $ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés au tableau 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1er avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019[1]. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

[1] Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

TABLEAU 1

STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
Rangements	1	19,01																		1	19,01
	2	19,37																		2	19,37
	3	19,51	19,61	19,70																3	19,69
	4	19,73	19,91	20,06	20,22															4	20,19
	5	19,98	20,25	20,55	20,84															5	20,79
	6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55														6	21,44
	7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35														7	22,20
	8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22													8	23,00
	9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22												9	23,87
	10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27											10	24,76
	11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47										11	25,77
	12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	25,92	26,51	27,10	27,70									12	26,83
	13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,76	28,38	29,05								13	27,92
	14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46							14	29,05
	15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99							15	30,30
	16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61							16	
	17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32							17	
	18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13							18	
	19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	19	
	20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,98	20	
	21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	43,06	21	
	22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22	
	23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23	
	24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24	
	25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	25	
	26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	26	
	27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27	
	28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux de la section B de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les disparités régionales et la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	7	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien. en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	18	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Ortho-pédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulanger	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation.classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie bio-médical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manoeuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	

TABLEAU 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Note : Les rangements des titres d'emplois du présent tableau sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

*** Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges**

TABLEAU 3

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué[1] à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent[3]
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16[4]	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent[3]
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar[5]
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]

1 Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

2 Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps t-1) sont arrondies à quatre décimales.

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

4 Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

5 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.

TABLEAU 4

CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES

SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

TABLEAU 5

EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1ère année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2ième année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3ième année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4ième année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

TABLEAU 6

AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie bio-médical	9,00 %

ANNEXE « N »

TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Une somme de 200 000 $ par année contractuelle pour l'ensemble du réseau collégial est répartie entre tous les collèges selon leur nombre respectif de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi au 30 juin 2010.

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 8-4.09 de la convention collective.

Plan de développement des compétences - Budget réseau 200 000 $

Collège	Fédération syndicale	Nombre de personnes salariées	Répartition du budget / réseau
Abitibi-Témiscamingue	**SCFP**	**95**	**4 587,16 $**
Ahuntsic	**FPSES**	**132**	**6 373,73 $**
Alma	**FEESP**	**42**	**2 028,01 $**
André-Laurendeau	**FEESP**	**95**	**4 587,16 $**
Baie-Comeau	**FEESP**	**36**	**1 738,29 $**
Beauce-Appalaches	**FEESP**	**51**	**2 462,58 $**
Bois-de-Boulogne	**FPSES**	**72**	**3 476,58 $**
Champlain			
- Lennoxville	**FPSES**	**20**	**965,72 $**
- Saint-Lambert	**FEESP**	**37**	**1 786,58 $**
- St.Lawrence	**FEESP**	**16**	**772,57 $**
Chicoutimi	**FEESP**	**122**	**5 890,87 $**
Dawson	**FPSES**	**162**	**7 822,31 $**
Drummondville	**FEESP**	**53**	**2 559,15 $**
Édouard-Montpetit	**FPSES**	**177**	**8 546,60 $**
François-Xavier-Garneau	**FPSES**	**115**	**5 552,87 $**
Gaspésie et des Îles	**FEESP**	**52**	**2 510,86 $**
- Carleton-sur-Mer	**FEESP**	**11**	**531,14 $**
- Îles-de-la-Madeleine	**FEESP**	**8**	**386,29 $**
- École des Pêches et d'aquaculture du Québec	**FEESP**	**16**	**772,57 $**
Gérald-Godin	**FEESP**	**22**	**1 062,29 $**
Granby-Haute-Yamaska	**FPSES**	**36**	**1 738,29 $**
Héritage	**FEESP**	**25**	**1 207,15 $**

Collège	Fédération syndicale	Nombre de personnes salariées	Répartition du budget / réseau
John Abbott	FPSES	110	5 311,44 $
Jonquière	FEESP	95	4 587,16 $
La Pocatière	FEESP	55	2 655,72 $
Lévis-Lauzon	FEESP	84	4 056,01 $
Limoilou	FEESP	158	7 629,16 $
Lionel-Groulx	FEESP	105	5 070,01 $
Maisonneuve	SCFP	130	6 277,16 $
Marie-Victorin	SCFP	64	3 090,29 $
Matane	FEESP	38	1 834,86 $
Montmorency	FEESP	113	5 456,30 $
Outaouais	FEESP	95	4 587,16 $
Régional de Lanaudière			
- Centre adm Repentigny			
Joliette et Terrebonne	FEESP	42	2 028,01 $
- L'Assomption	FEESP	24	1 158,86 $
Rimouski	FEESP	155	7 484,31 $
Rivière-du-Loup	FEESP	60	2 897,15 $
Rosemont	FEESP	86	4 152,58 $
Saint-Félicien	FEESP	37	1 786,58 $
Sainte-Foy			
- personnel de soutien	FEESP	160	7 725,74 $
- interprètes	FPSES	8	386,29 $
- TES et accompagnateurs	FPSES	1	48,29 $
Saint-Hyacinthe	FEESP	71	3 428,30 $
Saint-Jean-sur-Richelieu	FEESP	81	3 911,15 $
Saint-Jérôme	FEESP	86	4 152,58 $
Saint-Laurent	FEESP	76	3 669,72 $
Sept-Îles	FEESP	31	1 496,86 $
Shawinigan	FEESP	42	2 028,01 $
Sherbrooke	FPSES	114	5 504,59 $
Sorel-Tracy	FEESP	30	1 448,58 $
Thetford	FEESP	48	2 317,72 $
Trois-Rivières	FEESP	137	6 615,16 $
Valleyfield	SCFP	56	2 704,01 $
Vanier	FPSES	118	5 697,73 $
- mécanicien machines fixes	Local 9538	1	48,29 $
Victoriaville	FPSES	62	2 993,72 $
Vieux Montréal			
- personnel de soutien	FEESP	146	7 049,73 $

Collège	Fédération syndicale	Nombre de personnes salariées	Répartition du budget / réseau
- interprètes	**FPSES**	**25**	**1 207,15 $**
Société d'informatique Bourgchemin	**FEESP**	**1**	**48,29 $**
Centre d'informatique Sag.-Lac-St-Jean	**FEESP**	**2**	**96,57 $**
Ensemble des collèges :		**4142**	**200 000,00 $**

ANNEXE « O »

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS

1. La présente annexe modifie certaines dispositions prévues dans la convention collective lorsqu'elles s'appliquent aux *Accompagnatrices et accompagnateurs d'étudiantes et d'étudiants handicapés.*

2. La clause 1-1.19 est remplacée par la suivante :

   1-1.19 Personne salariée occasionnelle
   Personne salariée embauchée à titre d'accompagnatrice ou d'accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés.

3. Liste des candidates ou des candidats
   3.1. Au mois de mai de chaque année contractuelle, le Collège invite les personnes salariées intéressées à effectuer la fonction d'accompagnatrice ou d'accompagnateur à en informer le Collège par écrit.

   À cet effet, il affiche un avis aux tableaux d'affichage du collège durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

   3.2. Au mois de juin de chaque année contractuelle, le Collège dresse une liste des candidates ou des candidats intéressés à effectuer la fonction d'accompagnatrice ou d'accompagnateur et répondant aux qualifications requises au plan de classification pour cette classe d'emploi.

4. Détermination des projets d'accompagnement
   4.1. Avant le début de chaque session, le Collège conçoit les horaires de travail en tenant compte des éléments suivants :

   a. Les besoins d'accompagnement des étudiantes ou étudiants;
   b. Les dispositions relatives aux horaires de travail prévues à l'article 6 de la présente annexe;
   c. Plus d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur peuvent interagir auprès d'un même étudiant ou d'une même étudiante au cours d'une même session;
   d. Un projet d'accompagnement peut compter plus d'une étudiante ou d'un étudiant.

4.2. Le Collège consulte le Syndicat sur ces horaires de travail dans le cadre d'un CRT.

5. Octroi des projets d'accompagnement

5.1. Parmi les candidates ou les candidats inscrits sur la liste selon la clause 3.2, le Collège choisit la personne salariée qui répond aux qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification et aux conditions exigées par le Collège et en respectant l'ordre de priorité mentionné en 1., 2. et 3. de la présente clause. Lorsque plus d'une personne salariée bénéficie de la même priorité, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou le cas échéant, ayant le plus de temps travaillé ou payé au 15 mai pour la session d'automne ou au 15 décembre pour la session d'hiver à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante selon les clauses 1-1.19 de la convention collective et de la présente annexe à l'exception du temps travaillé ou payé précédent une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an :

1. La personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel du Collège;

2. La personne salariée régulière à temps partiel;

3. La personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante selon les clauses 1-1.19 de la convention collective et de la présente annexe pour une durée équivalente à 90 jours travaillés ou payés dans les 24 mois précédant le 15 mai pour la session d'automne ou le 15 décembre pour la session d'hiver.

5.2. Malgré ce qui précède, exceptionnellement, le Collège peut maintenir une accompagnatrice ou un accompagnateur auprès d'un étudiant ou d'une étudiante ou restreindre son choix parmi la liste des candidats ou des candidates prévue à la clause 3.2 si cela est justifié par une recommandation d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé ou au plan d'intervention.

5.3. Lors de l'octroi des projets d'accompagnement, le Collège s'assure, le cas échéant, de la compatibilité des horaires de travail de la personne salariée.

5.4. La personne salariée à temps partiel perd la possibilité de poser sa candidature en vertu de la clause 3.2 après réception d'un avis du Collège contenant l'exposé des motifs.

5.5. À la suite de l'octroi du projet d'accompagnement et jusqu'à la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur concerné, et ce, moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.

5.6. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, si pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire d'une étudiante ou d'un étudiant bénéficiaire, une accompagnatrice ou un accompagnateur voit son nombre d'heures de travail diminué avant ladite date, le Collège conçoit les horaires de travail sous réserve des clauses 5.2 et 5.3 et en tenant compte des besoins des étudiantes et des étudiants bénéficiaires. Cet horaire est établi pour la durée de la session. Le Collège consulte le Syndicat sur ces horaires de travail dans le cadre d'un CRT.

5.7. Après la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire ou d'une absence ponctuelle de l'étudiante ou de l'étudiant qu'il accompagne, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur jusqu'au nombre d'heures de cours de l'étudiante ou de l'étudiant qu'elle ou il accompagne en classe. Dans le cas d'une baisse de la fréquentation scolaire, le Collège doit fournir un préavis de cinq (5) jours ouvrables à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur concerné.

Lorsque l'alinéa précédent s'applique, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur est affecté, selon ses capacités :

1. à des tâches dans son service;

2. à défaut, à toutes tâches déterminées par le Collège et prévues à l'annexe « B » de la convention collective.

6. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

Article 7-2.00 - Horaires de travail

7-2.01

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

7-2.02
Le Collège détermine les horaires de travail en tenant compte, selon le cas, des dispositions suivantes :

a) chaque période de travail doit comporter au minimum une (1) heure de travail;

b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité;

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

7-2.03
Avant la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le Ministre à chaque session, le Collège peut modifier l'horaire de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, et ce, moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables. Après ladite date, l'horaire de travail de la personne salariée peut être modifié après entente entre la personne salariée et le Collège. L'horaire de travail modifié est transmis au Syndicat.

7-2.04
Le Collège peut fixer un horaire brisé.

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

7. L'article 6-8.00 est modifié pour ajouter la clause 6-8.06 suivante :

6-8.06 Prime d'horaire brisé
L'accompagnatrice ou l'accompagnateur dont l'horaire de travail fixé par le Collège excède une période de huit heures et demie (8½) entre le début et la fin de sa journée de travail reçoit :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
3,76 $/jour	3,82 $/jour	3,89 $/jour	3,97 $/jour	4,05 $/jour

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

ANNEXE « P »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉE EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 9 juillet 2010 entre le gouvernement et le Front commun syndical;

- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;

- La Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1] s'engagent au nom de tous leurs syndicats affiliés concernés à se désister en leur nom de tout grief, avis de mésentente ou autre recours qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

ANNEXE « Q »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS BREVETÉS DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

La technicienne ou le technicien breveté de l'entretien aéronautique du Collège de Chicoutimi reçoit une majoration de traitement de 3 749 $ à compter de la date de signature de la convention collective.

Le montant de cette majoration est ajusté, le cas échéant, pour tenir compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à l'article 6-7.00.

ANNEXE « R »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MAJORATION APPLICABLE À LA PERSONNE SALARIÉE VISÉE À LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS BREVETÉS DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

Vingt-quatre mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, pour analyser les conditions d'octroi des majorations de traitement décrites à la lettre d'entente relative aux techniciennes et techniciens brevetés de l'entretien aéronautique du Collège de Chicoutimi.

Le comité a pour mandat :

1. d'établir les conditions actuelles d'octroi de ces majorations;
2. de répertorier les caractéristiques de ces emplois et leurs éléments distinctifs par rapport à des emplois analogues dans les autres collèges;
3. d'analyser les exigences liées à l'octroi des brevets et des licences requis pour occuper les emplois identifiés;
4. en fonction des travaux réalisés, évaluer la pertinence de maintenir la ou les majorations de traitement, de les abolir ou de les modifier;
5. de produire un rapport des travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

ANNEXE « S »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS AINSI QU'À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION PARMI LES TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS IDENTIFIÉS À LA LETTRE D'ENTENTE DE 2010 OU À LA LETTRE D'INTENTION DE 2010

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

1. PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

1.1. Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention de certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective :

TITRES D'EMPLOIS VISÉS PAR LA PRIME

Titres d'emplois	Fonction publique[1]	Santé et Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
Électricien	1-421-10	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	1-434-20	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	1-421-05	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	1-417-05 à 1-417-95	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	1-410-10 1-410-15	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	1-413-10	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / tuyauteur / Mécanicien en plomberie – chauffage	1-420-05	3-6359	2-5115	4-C706

[1] Pour la fonction publique, la référence est faite au corps et à la classe d'emplois.

1.2. Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emplois d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (1-416-05/2-5117/4-C708) sous réserve des conditions suivantes :

i. La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1;

ii. L'employeur doit attester que les tâches exercées requièrent le certificat de qualification ou les qualifications requises visées au sous-paragraphe i.

1.3. La prime s'applique sur le taux de traitement, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du traitement lors de certaines absences.

1.4. Disposition transitoire

Pour la personne salariée visée au paragraphe 1.2 en poste à la date de la signature de la convention collective, l'employeur doit, dans les 120 jours de cette date, fournir l'attestation prévue au sous-paragraphe 1.2 ii.

1.5. Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.

2. CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL

2.1. Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'évaluation de la prime versée aux titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées de l'ensemble des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente du 9 juillet 2010 intervenue entre le gouvernement du Québec, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), et dont voici la liste :

Titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente du 9 juillet 2010

#	Titres d'emplois	Fonction publique[2]	Santé Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur		3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	1-459-20	3-6355	2-5308	4-C926
3	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. I	1-459-15			
4	Débosseleur – peintre	1-436-10			
5	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	1-410-05	3-6365	2-5102	4-C716
6	Électricien	1-421-10	3-6354	2-5104	4-C702
7	Ferblantier		3-6369		
8	Briqueteur-maçon	1-414-10			
9	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	1-434-20	3-6353	2-5125	
10	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	1-421-05	3-6356	2-5103	4-C704
11	Maître mécanicien de machines frigorifiques		3-6366		
12	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie		3-6357	2-5114	
13	Mécanicien cl. I	1-434-05		2-5106	
14	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	1-434-10	3-6380	2-5137	
15	Mécanicien de machines fixes	1-417-05 à 1-417-95	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
16	Mécanicien de machines frigorifiques /Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	1-418-10	3-6352		
17	Mécanicien d'entretien millwright		3-6360		4-C719
18	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	1-410-10 1-410-15	3-6364	2-5116	4-C707
19	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	1-416-05	3-6388	2-5117	4-C708

#	Titres d'emplois	Fonction publique[2]	Santé Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
20	Peintre	1-413-10	3-6362	2-5118	4-C709
21	Plâtrier		3-6368		
22	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	1-420-05	3-6359	2-5115	4-C706
23	Préposé à l'aéroport	1-462-10			
24	Serrurier		3-6367	2-5120	
25	Soudeur / Forgeron-soudeur	1-435-10 1-435-05	3-6361	2-5121	
26	Vitrier-monteur-mécanicien			2-5126	

[2] Pour la fonction publique, la référence est faite au corps et à la classe d'emplois.

2.2. Le comité a pour mandat :

i. d'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

- L'évolution du nombre d'individus;
- Le taux de rétention;
- Le taux de précarité;
- Les heures supplémentaires.

ii. d'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 10 % au-delà de sa date d'échéance, de l'abolir, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois visés au paragraphe 2.1, le cas échéant;

iii. de produire un rapport, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

2.3. Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1].

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

ANNEXE « T »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR EXAMINER LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX SORTIES

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les sorties, reliées aux Secteurs III, IV ou V, pouvant générer un bénéfice imposable.

Le comité a pour mandat :

1. de documenter la situation du caractère imposable du bénéfice du paiement ou du remboursement des frais de sorties par l'employeur;
2. de recueillir les données quantitatives et qualitatives afférentes aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique;
3. d'analyser les données rendues disponibles;
4. d'envisager des avenues de solutions;
5. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1].

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

ANNEXE « U »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;
2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;
3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1].

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

ANNEXE « V »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1].

Les travaux débuteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

ANNEXE « W »

LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;

2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :
   - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
   - Conseiller aux établissements (3-1106);
   - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
   - Organisateur communautaire (3-1551);
   - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1].

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

ANNEXE « X »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES

SECTION 1

1. Toutes les personnes salariées étudiantes ayant travaillé à ce titre dans une classe d'emplois nommée aux tableaux I ou II de la présente annexe, ont droit, pour chacune des périodes de six mois comprises entre le 1er janvier 2007 et le 30 juin 2015 et pour la période du 1er juillet 2015 au 19 décembre 2015, pendant lesquelles elles ont effectivement travaillé comme personne salariée étudiante dans une de ces classes d'emplois, au montant forfaitaire inscrit au tableau III en regard de chacune des périodes.

2. Si, au cours d'une même période, une personne salariée étudiante a travaillé dans une classe d'emploi nommée au tableau I et dans une classe d'emploi nommée au tableau II de la présente annexe, elle reçoit le montant forfaitaire de 40.00$ prévu pour la classe d'emploi nommée au tableau I pour cette période.

3. Dans les 90 jours suivant la signature de la présente entente, le Collège fournit au syndicat une liste de toutes les personnes salariées étudiantes ayant travaillé dans la période comprise entre le 1er janvier 2007 et le 19 décembre 2015 ainsi que leur dernière adresse connue.

4. Les sommes dues, en vertu de la présente entente, à une personne salariée étudiante à l'emploi d'un collège au moment de la signature de la présente entente, lui sont versées dans les 60 jours de la demande écrite adressée au Collège.

5. Cependant, les sommes dues, en vertu de la présente entente, à une personne salariée étudiante qui n'est plus à l'emploi d'un collège au moment de la présente entente, lui sont versées dans les 90 jours de la demande écrite adressée au Collège.

6. Les sommes dues à une personne salariée étudiante en vertu de la présente entente sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.

7. Les personnes salariées étudiantes, qui ont droit à un montant forfaitaire en vertu de la présente entente, doivent adresser leur demande de paiement dans les 12 mois qui suivent le délai prévu au paragraphe 3 de la section 1.

8. Les montants forfaitaires présentés au tableau III ne peuvent être modifiés.

SECTION 2

1. À compter du 20 décembre 2015, le taux de traitement de toute personne salariée répondant à la définition de personne salariée étudiante de la convention collective est fixé au taux de traitement ou au premier (1er) échelon de l'échelle de traitement de la classe d'emplois dans laquelle se situe sa fonction et pour laquelle elle a été engagée.

2. Les sommes dues à titre de montant rétroactif, découlant du paragraphe précédent, à la personne salariée étudiante travaillant au collège depuis le 20 décembre 2015, lui sont versées par le Collège au plus tard le 15 septembre 2016.

3. Seules les dispositions de la convention collective concernant la rémunération des personnes salariées étudiantes sont adaptées pour être conformes à la présente entente. En considération de ce qui précède, l'Annexe « D » et la clause 2-3.05 sont modifiées en conséquence. Les autres dispositions applicables aux personnes salariées étudiantes, continuent de s'appliquer.

TABLEAU I

Classes d’emplois
Agent de bureau, classe I
Agent de bureau, classe II
Agent de bureau, classe principale
Agent de soutien administratif, classe I
Agent de soutien administratif, classe II
Agent de soutien administratif, classe principale
Animateur sportif et de natation
Animateur d'activités socioculturelles ou sportives
Auxiliaire de bureau
Corps d’emploi C 650
Magasinier, classe I
Magasinier, classe II
Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives
Moniteur d'activités sportives
Moniteur de camp de jour
Secrétaire, classe I
Secrétaire, classe II
Secrétaire administrative
Surveillant ou surveillant sauveteur

TABLEAU II

Classes d'emplois
Hygiéniste dentaire
Technicien au banc d'essai
Technicien breveté de l'entretien aéronautique
Technicien de l'entretien aéronautique
Technicien en administration
Technicien en arts graphiques
Technicien en audiovisuel
Technicien en bâtiment
Technicien en mécanique du bâtiment
Technicien en documentation
Technicien en éducation spécialisée
Technicien en électronique
Technicien en fabrication mécanique
Technicien en information
Technicien en informatique
Technicien en informatique - classe principale
Technicien en loisirs
Technicien en travail social
Technicien en travaux pratiques
Corps d'emploi C 450

TABLEAU III
MONTANT FORFAITAIRE ASSOCIÉ À CHAQUE PÉRIODE

Période	Montant forfaitaire	
	Classes d'emplois TABLEAU I	Classes d'emplois TABLEAU II
1er janvier 2007 au 30 juin 2007	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2007 au 31 décembre 2007	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2008 au 30 juin 2008	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2008 au 31 décembre 2008	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2009 au 30 juin 2009	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2009 au 31 décembre 2009	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2010 au 30 juin 2010	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2010 au 31 décembre 2010	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2011 au 30 juin 2011	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2011 au 31 décembre 2011	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2012 au 30 juin 2012	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2012 au 31 décembre 2012	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2013 au 30 juin 2013	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2013 au 31 décembre 2013	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2014 au 30 juin 2014	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2014 au 31 décembre 2014	40,00 $	20,00 $
1er janvier 2015 au 30 juin 2015	40,00 $	20,00 $
1er juillet 2015 au 19 décembre 2015	40,00 $	20,00 $

ANNEXE « Y »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TITRES D'EMPLOIS SANS RANGEMENT

- Considérant que, faute d'information, les sept titres d'emplois suivants n'ont pu être évalués aux fins de déterminer un rangement dans la nouvelle structure salariale qui sera en vigueur à compter du 2 avril 2019;

  - C730 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe V
  - C733 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe VIII
  - C734 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IX
  - C736 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XI
  - C740 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XV
  - C743 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XVIII
  - C744 Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe XIX

- Considérant que le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) ne peut modifier le plan de classification sans consulter la partie syndicale nationale;

- Dans les 18 mois suivant la signature de la convention collective, le CPNC et la *Fédération* des employées et employés de service public (inc.) CSN au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges (FEESP) s'engagent :

  - À discuter du maintien ou de l'abolition de ces titres d'emplois;

  - À justifier le maintien des titres d'emplois qui n'auront pas été abolis en fournissant au comité prévu à la lettre d'entente portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019 de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les disparités régionales et la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics l'information nécessaire afin que les 17 sous-facteurs prévus au Système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs puissent être évalués pour chacun de ces titres d'emplois dans le but de leur attribuer un rangement afin de pouvoir les inclure dans la nouvelle structure salariale à compter du 2 avril 2019, le cas échéant.

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

- SIGNÉE LE 6 AVRIL 2016 ET MODIFIÉE LE 19 MAI 2016 -

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 des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

   Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. **Réduction applicable en cas de retraite anticipée**
   Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. **Admissibilité à une pension sans réduction**
   Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 ans à 61 ans.

   Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :
   - L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4. **Dispositions transitoires**
   Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui, avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

   Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la

retraite de façon progressive dans les 100 jours suivants cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'une employé à temps plein.

5. **Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension**
Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1er janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1er janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1er janvier 2017.

- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1er janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.

- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ) ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.

- Tout service effectué, à compter du 1er janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de juin 2016.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Hélène David
Ministre responsable de l'Enseignement supérieur

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

Brigitte Langelier, présidente

Richard Bernier, vice-président

Suzie Fortin, porte-parole

Christiane Dionne, négociatrice

Jacinthe St-Hilaire, négociatrice

Nicolas Turcotte, négociateur

POUR LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS INC. (FEESP-CSN)

Johanne Cadieux, présidente
du Secteur soutien cégeps FEESP

Jean Favreau, porte-parole

Martine Moreau, négociatrice

Christian Vézina, négociateur