

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5449

N° dossier d'accréditation : AR-1004-6990

<b>EMPLOYEUR</b>  COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)  1410, RUE STANLEY, 7E ÉTAGE MONTRÉAL QC H3A 1P8  Secteur d'activité : Para-public (éducation)		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP-FTQ)  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-06-10 Date dépôt : 2024-06-12	Nombre de salariés visés : 1 159	Date début : 2023-04-01 Date d'expiration : 2028-03-31

Remarque :

Inclut deux (2) lettres d'entente :

- 1) Protocole de retour au travail;
- 2) Griefs visant les conditions d'application de la prime applicable aux titres d'emploi d'ouvrier d'entretien général (OEG) et d'ouvrier certifié d'entretien (OCE).

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2024-07-16  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)



**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART,**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP-FTQ) AU NOM  
DES SYNDICATS DE PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES**

**ET**

**D'AUTRE PART,**

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

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

**CONVENTION COLLECTIVE 2023-2028**

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

## LISTE DES ACRONYMES

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

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

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

---

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1</b>	<b>DÉFINITIONS</b>	
Article 1-1.00	Définitions .....	5
Article 1-2.00	But de la convention collective .....	9
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>JURIDICTION, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT</b>	
Article 2-1.00	Reconnaissance des parties locales .....	10
Article 2-2.00	Reconnaissance des parties nationales .....	10
Article 2-3.00	Champ d'application .....	11
Article 2-4.00	Travail à forfait .....	13
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	
Article 3-1.00	Sécurité syndicale .....	15
Article 3-2.00	Cotisations syndicales .....	15
Article 3-3.00	Libérations syndicales locales .....	16
Article 3-4.00	Libérations syndicales au plan national .....	18
Article 3-5.00	Réunion et affichage .....	19
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>PARTICIPATION</b>	
Article 4-1.00	Renseignements .....	20
Article 4-2.00	Comité des relations du travail (CRT) .....	21
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>MOUVEMENT DE PERSONNEL</b>	
Article 5-1.00	Engagement .....	24
Article 5-2.00	Mouvement de personnel .....	29
Article 5-3.00	Mise à pied temporaire .....	36
Article 5-4.00	Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire .....	37
Article 5-5.00	Priorité d'emploi et priorité d'engagement .....	43
Article 5-6.00	Sécurité d'emploi .....	44
Article 5-7.00	Bureau de placement .....	48
Article 5-8.00	Mesures disciplinaires et administratives .....	50
Article 5-9.00	Ancienneté .....	52
Article 5-10.00	Calcul de l'ancienneté .....	53

Article 5-11.00	Assignment provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel .....	55
Article 5-12.00	Échange intercollèges .....	56
<b>CHAPITRE 6      CONDITIONS DE TRAITEMENT</b>		
Article 6-1.00	Disposition particulière .....	58
Article 6-2.00	Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement.....	58
Article 6-3.00	Règles concernant l'avancement d'échelon.....	59
Article 6-4.00	Règles concernant la promotion et la mutation.....	60
Article 6-5.00	Modalités de versement du traitement.....	61
Article 6-6.00	Primes.....	62
Article 6-7.00	Rémunération .....	65
Article 6-8.00	Argent à récupérer .....	68
Article 6-9.00	Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification.....	68
<b>CHAPITRE 7      CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX</b>		
Article 7-1.00	Heures de travail .....	70
Article 7-2.00	Horaires de travail .....	73
Article 7-3.00	Heures supplémentaires .....	76
Article 7-4.00	Droits parentaux.....	77
Article 7-5.00	Jours fériés .....	100
Article 7-6.00	Quanta de vacances .....	100
Article 7-7.00	Vacances .....	103
Article 7-8.00	Santé et sécurité au travail.....	105
Article 7-9.00	Costumes et uniformes .....	106
Article 7-10.00	Caisse d'économie.....	107
Article 7-11.00	Responsabilité civile.....	107
Article 7-12.00	Allocation de dépenses .....	107
Article 7-13.00	Personne salariée handicapée.....	108
Article 7-14.00	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement .....	109
Article 7-15.00	Congé sans traitement .....	126
Article 7-16.00	Congé pour une charge publique .....	127
Article 7-17.00	Congés spéciaux.....	128
Article 7-18.00	Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.....	132
Article 7-19.00	Congé pour aide internationale .....	138

Article 7-20.00	Retraite progressive .....	138
<b>CHAPITRE 8      FORMATION ET PERFECTIONNEMENT</b>		
Article 8-1.00	Dispositions générales .....	142
Article 8-2.00	Formation et perfectionnement local .....	142
Article 8-3.00	Montant alloué à la formation et au perfectionnement local .....	144
Article 8-4.00	Développement des compétences .....	145
<b>CHAPITRE 9      PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE</b>		
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	148
Article 9-2.00	Procédure d'arbitrage .....	150
Article 9-3.00	Autres procédures d'arbitrage .....	154
Article 9-4.00	Griefs de classification .....	157
Article 9-5.00	Frais et honoraires .....	160
Article 9-6.00	Mise à jour des griefs antérieurs à la présente convention collective .....	162
<b>CHAPITRE 10     DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>		
Article 10-1.00	Modifications des conditions de travail .....	163
Article 10-2.00	Changement technologique .....	163
Article 10-3.00	Transmission des documents .....	164
Article 10-4.00	Publication .....	164
Article 10-5.00	Violence et harcèlement .....	164
Article 10-6.00	Violences à caractère sexuel .....	166
Article 10-7.00	Accès à l'égalité en emploi .....	166
Article 10-8.00	Non-discrimination .....	167
Article 10-9.00	Dispositions particulières relatives aux comités ou commissions prévus à la convention collective .....	167
Article 10-10.00	Stationnement .....	167
Article 10-11.00	Annexes .....	167
Article 10-12.00	Durée de la convention collective .....	168
<b>ANNEXES</b>		
Annexe « A »	Frais de déménagement .....	169
Annexe « B »	Échelles de traitement .....	173
Annexe « C »	Taux de traitement .....	193
Annexe « D »	Taux de traitement de la personne salariée étudiante .....	197
Annexe « E »	Disparités régionales .....	198

Annexe « F »	Formulaire d'adhésion syndicale .....	205
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 .....	206
Annexe « H »	Planification de postes à temps partiel sur une base annuelle ou de postes dans plus d'un service .....	211
Annexe « I »	Plan de classification .....	212
Annexe « J »	Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés selon les conditions définies par le gouvernement .....	213
Annexe « K »	Droits parentaux .....	215
Annexe « L »	Lettre d'entente relative au régime d'assurance salaire de longue durée.....	216
Annexe « M »	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	217
Annexe « N »	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux accompagnatrices et aux accompagnateurs d'étudiants handicapés.....	218
Annexe « O »	Tableau de répartition du budget réseau pour le plan de développement des compétences .....	222
Annexe « P »	Structure salariale, taux et échelles de traitement .....	225
Annexe « Q »	Rappel de traitement .....	233
Annexe « R »	Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés .....	235
Annexe « S »	Création de postes à temps complet dont la répartition de l'horaire diffère de la semaine régulière de travail dans la mesure où le nombre d'heures travaillées reste le même sur une base annuelle .....	240
Annexe « T »	Tableau de répartition du budget alloué aux mesures d'accompagnement lors du retour au travail des personnes salariées à la suite d'une période d'absence pour invalidité .....	241
Annexe « U »	Qualité de vie au travail .....	242
Annexe « V »	Mesure de fidélité en emploi .....	243
Annexe « W »	Cotisation à un ordre professionnel .....	244
Annexe « X »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux.....	245
Annexe « Y »	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP .....	246
Annexe « Z »	Lettre d'intention relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP .....	248

---

## **CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS**

### **Article 1-1.00 - Définitions**

#### **1-1.01 Année financière**

Période de douze (12) mois débutant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

#### **1-1.02 Chef d'équipe**

Personne salariée qui coordonne une équipe de travail, exécute les attributions des membres de son équipe, effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles, répartit le travail, initie le nouveau personnel, collabore à leur entraînement et rédige des rapports d'activités.

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

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

#### **1-1.04 Collège**

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

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

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.

#### **1-1.06 Expérience pertinente**

Il s'agit de l'expérience ayant préparé la candidate ou le candidat à exercer les tâches de l'emploi et ayant été acquise soit à l'intérieur soit à l'extérieur du Collège.

#### **1-1.07 Fonction**

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

#### **1-1.08 Gouvernement**

Le Gouvernement du Québec.

**1-1.09 Grief**

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

**1-1.10 Jours ouvrables**

Pour chacune des personnes salariées prises individuellement : les jours de la semaine de travail 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 et chômés prévus à l'article 7-5.00.

**1-1.11 Ministère**

Le ministère de l'Enseignement supérieur.

**1-1.12 Mutation**

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

**1-1.13 Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

**1-1.14 Partie patronale nationale**

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

**1-1.15 Partie syndicale nationale**

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

**1-1.16 Personne salariée**

Toute personne couverte par l'accréditation.

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

- a) Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- b) Personne salariée dont la répartition de l'horaire diffère de la semaine régulière de travail, dans la mesure où le nombre d'heures travaillées restera le même sur une base annuelle, et ce, tel que prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. (Inclut également les postes créés en vertu de l'annexe « U »).

**1-1.18 Personne salariée à temps partiel**

- a) Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- b) Personne salariée qui, sur une base annuelle et après entente avec le Syndicat (sauf pour les postes créés en vertu de l'annexe « H ») travaille un nombre d'heures

hebdomadaire moyen égal ou inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

Si une telle personne salariée travaille exceptionnellement un pourcentage supérieur à celui prévu aux paragraphes précédents, elle conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel.

Les parties pourront, par arrangement local, établir des modalités de rappel au travail pour la personne salariée à temps partiel visée au paragraphe b).

#### **1-1.19 Personne salariée étudiante**

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

L'engagement d'une personne salariée étudiante en période scolaire ne peut excéder quinze heures et demie (15½) par semaine.

Les parties pourront convenir d'une politique locale portant sur des limites d'utilisation hebdomadaire d'une personne salariée étudiante en période scolaire ou d'utilisation maximale annuelle.

#### **1-1.20 Personne salariée occasionnelle**

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

Si la fonction générée par un surcroît de travail ou un événement imprévu n'a pas été affichée et excède une période de quinze (15) semaines, la personne salariée occasionnelle est rémunérée au taux de traitement habituel majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première (1<sup>re</sup>) journée de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine à moins d'entente pour prolonger cette période.

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

#### **1-1.21 Personne salariée régulière**

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

#### **1-1.22 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 5-1.09.

#### **1-1.23 Personne salariée remplaçante**

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

**1-1.24 Plan de classification**

Document émanant de la partie patronale nationale, Édition 2012 et tous les amendements ultérieurs, tel qu'il figure à l'annexe « I ».

**1-1.25 Projet spécifique**

- a) Ensemble d'activités non répétitives et à durée déterminée réalisées pour répondre à un besoin particulier, pour développer de nouveaux services ou pour permettre au Collège d'explorer une opportunité de développement.
- b) Activités financées par des fonds provenant de sources autres que le Collège ou le ministère de l'Enseignement supérieur.

À moins d'entente entre les parties :

- Un projet spécifique visé par l'alinéa a) ne peut excéder trois (3) ans. Si le Collège décide de maintenir le projet au-delà de la troisième (3<sup>e</sup> année), il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.02. À défaut, le Collège doit rémunérer la personne salariée visée au taux de traitement régulier majoré de 100 % à compter de la première (1<sup>re</sup>) journée qui excède la période maximale de trois (3) ans.
- Un projet spécifique visé par l'alinéa b), créé à compter de la date de signature de la convention collective 2020-2023, ne peut excéder six (6) ans. Si le Collège décide de maintenir le projet au-delà de la sixième (6<sup>ème</sup>) année, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.02. À défaut, le Collège doit rémunérer la personne salariée visée au taux de traitement régulier majoré de 100 % à compter de la première (1<sup>re</sup>) journée qui excède la période maximale de six (6) ans<sup>1</sup>.

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

**1-1.26 Promotion**

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

**1-1.27 Rétrogradation**

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

**1-1.28 Syndicat**

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

---

<sup>1</sup> Un projet spécifique visé par l'alinéa b), créé avant la signature de la convention collective 2020-2023, ne peut excéder trois (3) ans.

**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, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT**

### **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 traiter 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, un maximum de deux (2) personnes salariées, représentantes du secteur soutien Cégep (SCFP), 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 cette libération après en avoir avisé leur Collège au moins cinq (5) jours avant la date prévue de la rencontre. En aucun cas la présente clause ne peut permettre la libération de plus de deux (2) personnes salariées pour l'ensemble des collèges dont les syndicats sont affiliés au SCFP.

#### **2-2.03**

Les parties nationales conviennent de mandater les parties locales afin que celles-ci reconduisent le projet-pilote, en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028, visant à prévoir des mesures d'accompagnement lors du retour au travail des personnes salariées à la suite d'une période d'absence pour invalidité.

**CHAPITRE 2****JURIDICTION, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT**

Les sommes disponibles pour ce projet sont de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024, de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026, de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027 et de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028. Ces sommes, non récurrentes, sont réparties selon le nombre de personnes salariées équivalent à temps complet. Les sommes inutilisées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 sont transférées dans la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, et ainsi de suite, mais ne pourront être transférées au-delà du 31 mars 2028.

L'application de ce projet pilote est sous la responsabilité de la direction des ressources humaines qui gère les invalidités et les retours au travail.

Les parties locales devront soumettre un bilan non nominatif, conjoint ou non, incluant les mesures mises en place ainsi que leurs recommandations aux parties nationales, au plus tard le 31 mars 2027, sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

La répartition des sommes est celle prévue à l'annexe « T ».

**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'accréditation émise à cette fin.

**2-3.02**

La convention collective s'applique également à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, les droits et les avantages que lui accorde la convention collective sont 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 qu'elle n'a pas droit de grief relatif à sa cessation d'emploi.

**2-3.04**

La personne salariée occasionnelle et la personne salariée remplaçante sont couvertes par les dispositions suivantes de la convention collective :

Chapitre 1	Définitions
Chapitre 2	Jurisdiction, champ d'application et travail à forfait : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconnaissances des parties : articles 2-1.00 et 2-2.00;</li> <li>- Champ d'application : clauses 2-3.01 à 2-3.04.</li> </ul>
Chapitre 3	Prérogatives syndicales : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sécurité et cotisation syndicales : articles 3-1.00 et 3-2.00;</li> <li>- Réunion et affichage : article 3-5.00.</li> </ul>

**CHAPITRE 2****JURIDICTION, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT**

Chapitre 4	Participation
Chapitre 5	Mouvement du personnel : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Engagement : clauses 5-1.01 à 5-1.04, 5-1.11 et 5-1.12;</li> <li>– Mouvement de personnel : clause 5-2.06;</li> <li>– Mise à pied temporaire : article 5-3.00.</li> </ul>
Chapitre 6	Conditions de traitement
Chapitre 7	Conditions de travail et avantages sociaux : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Heures de travail, horaires de travail et temps supplémentaire : articles 7-1.00 à 7-3.00;</li> <li>– Droits parentaux : article 7-4.00;</li> <li>– Jours fériés et congés : articles 7-5.00 et 7-17.00;</li> <li>– Santé et sécurité au travail, costumes et uniformes : articles 7-8.00 et 7-9.00;</li> <li>– Responsabilité civile et allocation de dépenses : articles 7-11.00 et 7-12.00.</li> </ul>
Chapitre 9	Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage
Chapitre 10	Dispositions générale
Annexes	Annexes A à Z

De plus, la personne salariée qui a occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés entre son premier jour de travail au Collège et le jour précédent le début de l'affichage bénéficie de l'ordre de priorité prévu aux clauses 5-1.13, 5-1.14 et 5-1.15 et aux paragraphes 9. et 13. de la clause 5-2.05.

Malgré ce qui précède, une période d'interruption du lien d'emploi de dix-huit (18) mois consécutifs et plus met fin à cette priorité. Pour bénéficier à nouveau de la priorité prévue au paragraphe précédent, la personne salariée doit occuper à nouveau des emplois d'occasionnel ou de remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés entre son premier jour de travail depuis sa réembauche au Collège et le jour précédent le début de l'affichage.

Lorsqu'une telle personne salariée pose sa candidature en vertu du paragraphe 9. ou 13. de la clause 5-2.05, les clauses 5-1.06 et 5-1.08 s'appliquent. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent alinéa en lui donnant les motifs par écrit, avec une copie au Syndicat.

Malgré le premier alinéa de la présente clause, la personne salariée occasionnelle ou remplaçante :

- qui a moins de trois (3) mois de service continu a également droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées. De plus, cette personne salariée a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné aux fins d'assurances;

**CHAPITRE 2****JURIDICTION, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT**

- dont la période de service continu est de trois (3) mois à moins de six (6) mois bénéficie des articles 7-6.00 (Quanta de vacances), 7-7.00 (Vacances) et 7-14.00 (Régimes d'assurance vie, maladie et traitement) de la convention collective;
- dont la période d'embauche prévue est de trois (3) mois et plus bénéficie des articles 8-1.00, 8-2.00, 8-3.00 et 8-4.00.

**2-3.05**

La personne salariée étudiante est couverte par les dispositions suivantes de la convention collective :

Chapitre 2	Jurisdiction, champ d'application et travail à forfait : – Champ d'application : clause 2-3.05.
Chapitre 3	Prérogatives syndicales : – Cotisation syndicale : article 3-2.00.
Chapitre 6	Conditions de traitement : – Modalités de versement du traitement : 6-5.00; – Rémunération : clauses 6-7.01 à 6-7.09.
Chapitre 7	Conditions de travail et avantages sociaux : – Santé et sécurité au travail : article 7-8.00; – Responsabilité civile : article 7-11.00.
Chapitre 9	Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage : – Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage : articles 9-1.00 et 9-2.00; – Autres procédures d'arbitrage : article 9-3.00.
Chapitre 10	Dispositions générales : – Violence et harcèlement, violences à caractère sexuel et non-discrimination : articles 10-5.00, 10-6.00 et 10-8.00; – Durée de la convention collective : article 10-12.00.
Annexes	Annexes D et Q

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

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

Le Collège pourra donner du travail à forfait pour autant que cela n'aura pas pour effet de causer des mises à pied et des 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.

## **CHAPITRE 2**

## **JURIDICTION, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT**

---

### **2-4.02**

Avant de procéder à l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu pour des travaux pouvant être effectués par des personnes salariées régulières, le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT.

Le Collège fournit préalablement au Syndicat les informations pertinentes quant à la nature et la durée du contrat.

Lors de la tenue du CRT, le Syndicat pourra suggérer des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées régulières notamment par la révision des processus de travail, l'aménagement des conditions de travail ou tout autre élément pertinent.

### **2-4.03**

Le Collège transmet au Syndicat une copie de tout contrat à forfait d'une durée de quatre (4) mois et plus dès qu'il est accordé.

---

## **CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

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

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de l'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 figurant à l'annexe « F », et à le remettre au Syndicat.

#### **3-1.03**

Le Collège ne sera pas tenu, malgré les clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminée 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 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 la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée 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**

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

#### **3-2.04**

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

Cet état détaillé comprend les nom et prénom, le matricule le cas échéant, les heures payées ainsi que le montant des cotisations individuelles en distinguant celles perçues sur le traitement habituel de celles perçues sur l'ensemble des autres revenus (primes, heures supplémentaires, etc.).

**3-2.05**

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

**3-2.06**

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

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

Le Collège reconnaît aux personnes représentantes autorisées du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail. De ce fait, celles-ci ne perdent aucun droit quant aux traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunées ou subir de torts pour leurs activités. 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.

Les personnes représentantes autorisées du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues à la clause 3-3.02. Cependant, le service des ressources humaines doit en être avisé à l'avance, lequel peut refuser une demande de libération si les besoins du service concerné l'exigent.

Dans les trente (30) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat informe le service des ressources humaines des nom et prénom de ses personnes représentantes autorisées.

**3-3.02**

Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres avantages, 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, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service des ressources humaines, lequel peut refuser si les besoins du service concerné l'exigent. Elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe.
- c) Tout membre d'un comité ou d'une commission prévus à la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé 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 comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé 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 audition devant un tribunal d'arbitrage et deux (2) personnes représentantes autorisées du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage.
- g) Toute personne salariée dont le dossier d'accident du travail ou de maladie professionnelle est en audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT), peut s'absenter de son travail, après avis au service des ressources humaines, afin de participer à l'audition de son dossier devant ce tribunal.

**3-3.03**

Lorsque 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) le traitement de la personne salariée libérée;
- b) le traitement de la personne salariée remplaçante.

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

**3-3.04**

Le Syndicat bénéficie, pour l'ensemble des membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de vingt (20) jours ouvrables par année financière 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 la personne présidente du Conseil provincial des collèges (CPC) et un maximum de deux (2) personnes déléguées officielles du Syndicat qui en font la demande au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance à s'absenter de leur travail sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, pour assister au congrès du CTC, au congrès et au Conseil général de la FTQ, au congrès du SCFP, au congrès du SCFP-Québec et au Conseil général du SCFP-Québec, au congrès du Conseil du travail, aux réunions du Conseil provincial des collèges (CPC) ou pour assister aux réunions de formation syndicale sous la responsabilité de leurs instances. Dans ce dernier cas, le Collège autorise un maximum de quatre (4) personnes déléguées officielles du Syndicat. La demande écrite doit contenir les nom et prénom 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 d'une organisation syndicale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps complet, sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat.

Cette libération peut être à temps partiel dans la mesure où la durée, le moment et la fraction de congé sont fixes et prédéterminés.

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

**3-4.03**

Toute personne salariée élue à un poste de membre de l'exécutif d'une organisation syndicale provinciale ou nationale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps complet ou à temps partiel sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat pour la durée d'un tel mandat électif.

Cette libération à temps complet 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 Collège d'au moins vingt et un (21) jours.

**3-4.04**

Toute personne salariée élue à un poste du Bureau de la FTQ, du Conseil général de la FTQ, du Bureau de direction SCFP-Québec, du Conseil général du SCFP-Québec ou du Conseil exécutif national du SCFP a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables, à une libération occasionnelle sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat pour la durée d'un tel mandat électif.

**3-4.05**

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

**3-4.06**

Lorsque 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) le traitement de la personne salariée libérée;
- b) le traitement de la personne salariée remplaçante.

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

**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. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre le Collège et le Syndicat.

**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. L'usage de ces tableaux est exclusif au Syndicat.

**3-5.04**

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

**3-5.05**

Le Syndicat peut utiliser les services d'imprimerie, de reprographie, de communication (télécopieur et téléphone) ainsi que les moyens audiovisuels du Collège selon les politiques d'utilisation en vigueur. Le Syndicat rembourse le coût de ces utilisations, s'il y a lieu.

---

## **CHAPITRE 4 - PARTICIPATION**

### **Article 4-1.00 - Renseignements**

#### **4-1.01**

Le Collège transmet au Syndicat :

- a) La liste des personnes salariées deux (2) fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. Cette liste doit indiquer :
  - les nom et prénom;
  - la date de naissance;
  - l'état civil;
  - le sexe;
  - l'adresse;
  - la date d'entrée en service;
  - la classe d'emploi, l'échelon;
  - le traitement;
  - l'ancienneté au 30 juin;
  - le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel, à l'essai;
  - le nom du ou des services auxquels est rattachée la personne salariée;
  - le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas.
- b) Toute directive ou tout document d'ordre général à l'attention du personnel de soutien.
- c) La liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du conseil d'administration, du comité exécutif et de la commission des études.
- d) Dans la mesure du possible, un avis écrit relativement à l'obtention d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, de toute prolongation de ces congés, à une prise de retraite ou à toute forme de cessation d'emploi à l'exception d'un congédiement, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables avant un tel départ.
- e) Toute modification à l'adresse et au numéro de téléphone de la liste prévue au paragraphe a), et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa connaissance.

- f) L'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a), et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauchage, pour toute nouvelle personne salariée ainsi que sa date de fin d'embauche, s'il y a lieu. Cette dernière reçoit une copie de ces renseignements.
- g) La liste d'ancienneté des personnes salariées le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'affichage prévu à la clause 5-9.02.
- h) Une copie du procès-verbal des réunions du conseil d'administration.
- i) Un avis écrit relativement à l'accueil d'une ou d'un stagiaire rémunéré dans une fonction couverte par le plan de classification. L'avis comprend le nom de la ou du stagiaire, la durée du stage, le service auquel elle ou il est rattaché et la rémunération.

**4-1.02**

Le Collège s'engage à fournir à la personne salariée, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre et le 1<sup>er</sup> mai, un avis écrit contenant l'état de sa banque de congés de maladie au 15 octobre et au 15 avril de chaque année ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle en a faite. Une copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

**4-1.03**

Lorsque le Collège modifie de façon significative les tâches principales et habituelles d'une personne salariée, il en informe le Syndicat par écrit.

**4-1.04**

Advenant une révision du plan de classification, chaque personne salariée visée par une intégration recevra une copie de sa description de fonction dans les cent vingt (120) jours de cette révision.

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

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

**4-2.02**

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

**4-2.03**

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

**4-2.04**

Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. De plus, les personnes salariées membres du CRT sont libérées une (1) heure avant le début de la rencontre, et ce, sans remboursement par le Syndicat.

**4-2.05**

Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une demande prévue à la clause 4-2.04. Un avis écrit et l'ordre du jour, comportant tout point que soit le Collège soit le Syndicat veut y inscrire, doivent être transmis au Collège et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des personnes salariées. Du consentement des parties, l'une ou l'autre des parties peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.

**4-2.06**

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

**4-2.07**

La personne salariée dont le cas est discuté au CRT en est préalablement avertie par écrit par le Collège sauf dans les cas de réduction de personnel. À sa demande et pour autant qu'elle s'y présente à l'heure convenue et pour autant qu'il ne s'agit pas d'une mise à pied pour surplus de personnel, la personne salariée est entendue par le CRT.

Malgré le premier alinéa, dans le cas de réduction de personnel, la personne salariée dont le poste est susceptible d'être aboli peut se faire entendre, et ce, aux mêmes conditions.

**4-2.08**

À l'exception des ententes conclues dans le cadre des arrangements locaux prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), aucune entente au CRT ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

**4-2.09**

Une entente conclue au CRT lie les parties et la personne salariée concernée. À défaut d'entente, le Collège procède. Cependant, le Collège ne peut procéder avant d'avoir transmis sa décision au Syndicat.

**4-2.10**

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

- a) la mise en œuvre d'un projet spécifique;
- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;

- c) la détermination et le changement des horaires de travail;
- d) le plan d'effectifs prévu à l'article 5-4.00;
- e) la répartition des jours fériés et chômés dans le cadre de la clause 7-5.02;
- f) l'attribution de tout congé sans traitement prévu à l'article 7-15.00, s'il est d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- g) le grief soumis au CRT par l'une des parties le cas échéant selon la clause 9-1.08. Lors de la rencontre, les parties doivent présenter les motifs justifiant leurs positions respectives relativement à ce grief;
- h) la mise en place de changement technologique prévue à l'article 10-2.00;
- i) l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu selon les dispositions de la clause 2-4.02;
- j) la mutation d'une personne salariée selon les dispositions de la clause 5-2.01;
- k) l'élaboration ou la révision d'une politique<sup>1</sup> ou d'un programme<sup>1</sup> de télétravail.

**4-2.11**

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

Le fait pour le Syndicat de ne pas assister à une réunion du CRT n'a pas pour effet de retarder ou de rendre nulle la décision du Collège, à moins que le Syndicat n'ait pas été convoqué dans les délais prévus à la clause 4-2.05 pour l'un ou l'autre des sujets énumérés à la clause 4-2.10.

---

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

---

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

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

#### **5-1.01**

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

#### **5-1.02**

Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent s'il doit le combler. Lorsque le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le quarante-sixième (46<sup>e</sup>) jour de la vacance.

#### **5-1.03**

Sous réserve de l'annexe « H » le Collège peut, après entente au CRT, créer un nouveau poste comportant des tâches d'une même classe d'emploi dans plus d'un service. Ce poste respecte les balises suivantes :

- l'horaire de travail sera réparti par journée complète dans un même service, à moins d'entente avec le Syndicat;
- s'il y a suppression d'une partie du poste, la procédure d'abolition de poste prévue à l'article 5-4.00 s'applique;
- la ou le titulaire d'un poste n'aura qu'une seule supérieure ou un seul supérieur hiérarchique.

De plus, après entente entre le Collège et le Syndicat au CRT, une personne salariée à temps complet ou à temps partiel peut effectuer des tâches d'une même classe d'emploi dans plus d'un service en respectant les balises énoncées à la présente clause.

#### **5-1.04**

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il procède à l'intérieur de la période prévue à la clause 5-1.02, soit par affichage tel qu'il est prévu au présent article, soit par mutation tel qu'il est prévu à la clause 5-2.01. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Dans les trois (3) jours ouvrables du début de l'affichage, le Collège transmet au Syndicat :

- une copie de cet avis;
- la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage;
- la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes visées à la clause 2-3.04.

**5-1.05**

L'avis d'affichage de poste doit indiquer :

- le titre de la classe d'emploi;
- l'horaire de travail;
- les tâches principales et habituelles prévues du poste;
- le lieu de travail;
- le ou les services auxquels le poste est rattaché;
- les nom et prénom de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat ou des supérieurs immédiats;
- les nom et prénom de la supérieure ou du supérieur hiérarchique;
- les nom et prénom de la personne qui précédait 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 selon la clause 5-2.03;
- les nom et prénom de la personne responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début de l'affichage;
- la date limite des mises en candidature prévue à la clause 5-1.06;
- le genre de test que le Collège entend utiliser, le cas échéant;
- le cas échéant, s'il s'agit d'un poste découlant d'un projet spécifique selon la clause 5-2.02.

**5-1.06**

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

- la personne salariée régulière;
- la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04;
- la personne qui a occupé le projet spécifique pendant au moins cent trente (130) jours, dans le cas d'un nouveau poste découlant d'un projet spécifique selon la clause 5-2.02.

**5-1.07**

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. Le cas échéant, le Collège informe la personne représentante de la candidature de toute personne salariée.

Si la personne représentante 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.

**5-1.08**

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

Lors d'une situation de promotion, la personne salariée bénéficie du traitement associé à son nouveau poste, au plus tard à compter du seizième (16<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant sa nomination, et ce, même si elle n'occupe pas le poste.

Lorsque aucune candidature n'a été retenue après l'application de la clause 5-2.04, le Collège peut procéder de nouveau conformément à la clause 5-2.01 tant et aussi longtemps qu'une candidature n'est pas retenue.

Le Collège doit fournir au Syndicat les nom et prénom, la scolarité et l'expérience de la personne dont la candidature a été retenue.

**5-1.09**

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

La période d'essai de la nouvelle personne salariée à temps partiel est de quatre cent vingt (420) heures (ou quatre cent soixante-cinq (465) heures pour le personnel d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « C ») sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours travaillés dans le poste.

**5-1.10**

Pour le personnel dont le nombre normal d'heures de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, les parties peuvent convenir de prolonger cette période pour une durée n'excédant pas trente (30) jours.

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

**5-1.11**

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

**5-1.12**

Le Collège doit fournir un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre fin à l'engagement d'une personne salariée occasionnelle ou d'une personne salariée remplaçante qui a complété une période de service continu d'un (1) mois ou plus.

Cependant, dans le cas d'un remplacement pour cause de maladie ou d'accident, l'avis est de deux (2) jours ouvrables.

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

### **5-1.13 Remplacement, surcroît de travail ou événement imprévu, et ce, d'une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée pour occuper une fonction de remplacement, de surcroît de travail ou d'événement imprévu, et ce, pour une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus, il procède, sous réserve de la clause 5-6.03, par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.05 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause à l'exception des personnes salariées occupant des emplois en vertu de la présente clause.

Parmi les candidates et les candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a) et qui répond aux qualifications et conditions du poste 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 salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit celle dont la date d'embauche est la plus ancienne<sup>1</sup>, et ce, sans interruption du lien d'emploi de dix-huit (18) mois consécutifs et plus.

Dans la mesure où le Collège ne peut combler le remplacement, le surcroît de travail ou l'événement imprévu en vertu de l'ordre de priorité prévu aux paragraphes 1., 2. et 3., il peut procéder par assignation provisoire d'une personne en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège.

Par la suite, si le Collège décide de combler le poste devenu vacant par l'application de la présente clause, sous réserve de la clause 5-6.03, il peut procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.07 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas,

---

<sup>1</sup> La date d'embauche au Collège la plus ancienne peut être antérieure au premier jour de travail tel que défini à la clause 2-3.04 (mesure transitoire).

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 5-1.05 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause à l'exception des personnes salariées occupant des emplois en vertu de la présente clause et de la clause 5-1.14.

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours ouvrables du début de l'affichage, la liste des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes visées à la clause 2-3.04.

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

#### **5-1.14 Projet spécifique d'une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus**

Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée pour occuper une fonction de projet spécifique, d'une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus, il procède, sous réserve de la clause 5-6.03, par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.05 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause.

Parmi les candidates et les candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a) et qui répond aux qualifications et conditions du poste 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 salariée occasionnelle ou remplaçante visée par la clause 2-3.04;

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit celle dont la date d'embauche est la plus ancienne, et ce, sans interruption du lien d'emploi de dix-huit (18) mois consécutifs et plus.

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

Par la suite, si le Collège décide de combler le poste devenu vacant par l'application de la présente clause, sous réserve de la clause 5-6.03, il peut procéder soit :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.07 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière. Toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste;
- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables conformément à la clause 5-1.05 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. de la présente clause.

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours ouvrables du début de l'affichage, la liste des personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes visées par la clause 2-3.04. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

**5-1.15 Remplacement, projet spécifique, surcroît de travail ou événement imprévu, et ce, pour une durée prévisible de huit (8) à quinze (15) semaines**  
Lorsque le Collège décide d'engager une personne salariée pour occuper une fonction de remplacement, projet spécifique, surcroît de travail ou événement imprévu, et ce, pour une durée prévisible de huit (8) à quinze (15) semaines, le Collège tient compte des personnes salariées suivantes :

- la personne salariée régulière à temps partiel, en autant que son horaire de travail lui permette d'assumer l'ensemble des heures de travail;
- la personne mise à pied du Collège et inscrite sur les listes du Bureau de placement, si elle est disponible;
- la personne salariée disponible occasionnelle ou remplaçante, visée à la clause 2-3.04.

#### **5-1.16**

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de mécanismes différents aux fins de l'application des clauses 5-1.13 et 5-1.15.

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

#### **5-2.01**

Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il peut procéder soit par affichage selon l'article 5-1.00, soit par mutation.

Si le Collège procède par mutation, il doit préalablement consulter le Syndicat dans le cadre du CRT. Le Collège peut muter une personne salariée uniquement dans un poste de la même classe d'emploi que celle-ci détient. La personne salariée doit répondre aux exigences normales du poste concerné.

La mutation d'une personne salariée ne peut se faire qu'une fois par année (période de douze (12) mois) et nécessite l'accord de la personne salariée ou du Syndicat.

Toutefois, en vertu de la présente clause, une personne salariée régulière à temps partiel ne peut être mutée vers un poste à temps complet.

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.

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

À l'exclusion des projets spécifiques affichés avant la date de l'entrée en vigueur de la convention collective; lorsque le Collège décide de créer un nouveau poste qui reprend les attributions et les mêmes caractéristiques d'un projet spécifique et que ce projet spécifique a été affiché selon les dispositions de la clause 5-1.14 lors de sa mise en œuvre, il procède par affichage en respectant l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.06. À défaut de quoi, le Collège procède selon la clause 5-2.01.

### **5-2.03**

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège choisit parmi les candidates ou les 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.

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 conditions suivantes, et ce, à l'exception de toutes les classes d'emploi de technicienne ou de technicien prévues au plan de classification :

- 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 et,
- posséder les années d'expérience pertinente requises pour le poste.

Lors de l'affichage d'un poste, le Collège doit indiquer le genre de tests qu'il entend utiliser, le cas échéant.

La candidate ou le candidat n'aura pas à subir de tests relativement à sa connaissance d'un logiciel ou d'un progiciel qu'elle ou qu'il 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 à la personne salariée pendant les heures de travail et aux frais du Collège. La personne salariée devra toutefois acquérir les connaissances requises dans un délai raisonnable, à défaut de quoi, elle sera réintégrée dans son ancien poste.

#### **5-2.04 Tests de logiciels d'utilisation courante**

La personne salariée peut passer des tests en tout temps pour déterminer son niveau de connaissance des logiciels d'utilisation courante.

La personne salariée qui le souhaite communique avec le Service des ressources humaines afin de planifier un rendez-vous.

Le Service des ressources humaines transmet par écrit à la personne salariée les résultats obtenus aux différents tests.

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

La personne salariée candidate n'a pas à subir de test relativement à la connaissance d'un logiciel d'utilisation courante pour lequel elle détient un certificat de qualification émis par le Collège correspondant au niveau de connaissance exigé et pour la même version.

#### **5-2.05**

Lorsque le Collège procède par affichage, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination. Lorsque plus d'une personne bénéficient de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle ayant le plus d'ancienneté ou, dans les cas visés aux paragraphes 9. et 13. de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a).

##### **1. La personne salariée :**

- qui a déplacé en rétrogradation selon le paragraphe 3. ou 4. de la clause 5-4.08 A);
- qui a déplacé en rétrogradation selon le paragraphe 4., 5. ou 6. de la clause 5-4.08 B);
- visée par le 3<sup>e</sup> alinéa, de la clause 5-6.04;
- mise en disponibilité,

qui répond aux exigences normales du poste lorsqu'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou, lorsqu'il s'agit d'une promotion, si elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.03.

##### **2. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant acquis la sécurité d'emploi, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.**

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

3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.
4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
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 5-2.03.
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 5-2.03.
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 5-2.03.
9. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.06 qui satisfait aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
10. La candidate ou le candidat, dont les nom et prénom sont transmis par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.14, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
11. L'assignation provisoire d'une personne d'une autre catégorie de personnel, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
12. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux exigences normales du poste. Dans ce cas, une période d'essai de deux (2) mois est accordée à la personne salariée au terme de laquelle le Collège peut la retourner à son ancien poste.
13. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.06, si elle ou il répond aux exigences normales du poste.

14. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.03.
15. L'enseignante ou l'enseignant ou la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du Collège, si elle ou il répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.
16. La candidate ou le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager même si elle ou il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.03, mais pourvu qu'elle ou qu'il soit plus qualifié que la candidate ou le candidat, personne salariée régulière, remplaçante ou occasionnelle du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'inverser l'ordre de priorité établi aux paragraphes 13. et 14. de la présente clause.

**5-2.06**

Lorsque le Collège affiche un poste découlant d'un projet spécifique selon les dispositions de la clause 5-2.02, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination. Lorsque plus d'une personne bénéficient de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle ayant le plus d'ancienneté ou, dans les cas visés au paragraphe 6. de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a).

1. La personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste dans le cas où il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03, dans le cas d'une promotion.
2. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège ayant acquis la sécurité d'emploi qui faisant suite à un affichage, a occupé le projet spécifique pendant au moins cent trente (130) jours travaillés.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collègue 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 collègue d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège qui faisant suite à un affichage, a occupé le projet spécifique pendant au moins cent trente (130) jours travaillés.

6. La candidate ou le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.06 qui faisant suite à un affichage, a occupé le projet spécifique pendant au moins cent trente (130) jours travaillés.

À défaut de pouvoir combler le poste selon l'ordre de priorité ci-dessus, le Collège applique l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.05.

#### **5-2.07 Période d'adaptation**

La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui obtient un poste en vertu du présent article a droit à une période d'adaptation maximum de vingt (20) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste. Dans le cas où la personne salariée régulière décide de réintégrer son ancien poste, le Collège procède à sa réintégration dans le dit poste au plus tard dix (10) jours ouvrables après avoir été informé de sa décision.

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

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

Lorsqu'une personne salariée régulière est promue au poste auquel elle est affectée temporairement ou occupe à titre de remplaçante, les jours travaillés dans ce poste sont comptabilisés aux fins de la période d'adaptation de quarante-cinq (45) jours de travail.

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

#### **5-2.08**

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée de son choix qui accepte une telle affectation. Si aucune personne salariée n'accepte, le Collège peut désigner la personne salariée qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté. Sauf dans les cas prévus aux clauses 5-1.13 et 5-1.14, une affectation temporaire ne peut excéder quinze (15) semaines.

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

**5-2.09**

Lorsqu'une personne salariée effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'une classe d'emploi inférieure, elle reçoit pour la durée de ce travail son traitement habituel.

**5-2.10**

Lorsqu'une personne salariée effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'une classe d'emploi supérieure, elle est rémunérée selon le traitement de cette classe d'emploi à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de son affectation, et ce, comme s'il s'agissait d'une promotion.

**5-2.11**

Le Syndicat est avisé de toute affectation temporaire d'une personne salariée dès son affectation.

**5-2.12**

La personne salariée nommée 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 5-1.08.

**5-2.13**

Si le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste dont la ou le titulaire a eu droit à une indemnité selon l'article 9-4.00 et de se conformer à la clause 9-4.14, une telle ou un tel titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège prévues au premier alinéa de la clause 5-2.03 en regard du poste concerné, et ce, sous réserve de la loi.

**5-2.14 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 autre collège 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 une copie de la demande ainsi que l'ancienneté de la personne salariée concernée.

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

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

**5-2.15**

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer les clauses 5-2.08 et 5-2.11.

**Article 5-3.00 - Mise à pied temporaire****5-3.01**

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 5-3.02.

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

**5-3.02**

Les secteurs visés sont les suivants :

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

**5-3.03**

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

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

**5-3.04**

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

**5-3.05**

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

**5-3.06**

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.

**5-3.07**

Durant cette mise à pied temporaire, la personne salariée continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

De plus, la personne salariée peut bénéficier des autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début de cette mise à pied et en versant sa quote-part des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée.

À défaut pour la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer à ces régimes à compter du début de cette mise à pied.

**5-3.08**

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

Si la personne salariée refuse une telle offre, le Collège n'a pas l'obligation de lui présenter une autre offre au cours de la période concernée.

**5-3.09**

La période de mise à pied temporaire d'une personne salariée ne constitue en aucun cas une rupture du lien d'emploi. Cependant, la période de mise à pied temporaire n'est pas comptabilisée aux fins de l'acquisition de la sécurité d'emploi sous réserve de la clause 5-6.02.

**5-3.10**

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

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

Le Collège ne peut abolir un poste pourvu d'une ou d'un titulaire que dans le cadre du présent article.

**5-4.02**

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

**5-4.03**

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;
- 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 personne titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition;
- d) l'organigramme du Collège;
- e) le bilan d'utilisation des personnes salariées occasionnelles pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total d'utilisation des personnes salariées occasionnelles, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> août;
- f) les postes à temps partiel sur une base annuelle et les postes dans plus d'un service que le Collège a l'intention de créer, conformément à l'annexe « H ».

**5-4.04**

Les motifs utilisés par le Collège aux fins d'abolition de poste 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.

**5-4.05**

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

**5-4.06**

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.

**5-4.07**

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée est tenue d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé ou de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.08. Si elle ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé ou déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.08, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité.

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.08. Si la personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.08, elle est avisée qu'elle sera mise à pied.

**5-4.08**

Le processus de déplacement se fait de la façon suivante :

**A) La personne salariée à temps complet qui bénéficie de la sécurité d'emploi**

La personne salariée dont le poste est aboli ou qui est déplacée par une autre personne salariée :

1. obtient un poste vacant ou nouvellement créé à temps complet de sa classe d'emploi;
2. à défaut, déplace la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emploi;
3. à défaut, en mutation ou en rétrogradation, obtient un poste vacant ou nouvellement créé à temps complet dans une autre classe d'emploi;
4. à défaut, en mutation ou en rétrogradation, déplace une 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.

**B) La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de la sécurité d'emploi**

La personne salariée dont le poste est aboli :

1. obtient un poste vacant de sa classe d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste;
2. à défaut, déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne qui est titulaire d'un poste de sa classe d'emploi comportant un nombre d'heures annuel égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait;
3. à défaut, déplace la personne salariée de sa classe d'emploi la moins ancienne ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste;
4. à défaut, en mutation ou en rétrogradation, obtient un poste vacant d'une autre classe d'emploi sans égard au nombre d'heures du poste;
5. à défaut, en mutation ou en rétrogradation, déplace la personne salariée à temps partiel la moins ancienne qui est titulaire d'un poste d'une autre classe d'emploi comportant un nombre d'heures annuel égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté;

6. à défaut, en mutation ou en rétrogradation, déplace la personne salariée la moins ancienne d'une autre classe d'emploi ne bénéficiant 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.

**C) La personne salariée qui bénéficie de la priorité d'emploi**

La personne salariée dont le poste est aboli déplace la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi. Elle doit répondre aux exigences normales du poste.

Dans tous les cas de mutation ou de rétrogradation, la personne salariée doit répondre aux exigences normales du poste.

Si le déplacement est en rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1. de la clause 5-2.05. Tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle a l'obligation d'accepter un poste dans une autre classe mieux rémunérée dont le nombre d'heures de travail par semaine est le même que celle dans laquelle elle a été rétrogradée, et ce, sans perte de droits pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

**5-4.09**

Aux fins de l'application du présent article :

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

**5-4.10**

La personne salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi qui obtient un poste vacant 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 à la clause 5-6.03 aux fins d'affectation pour la différence

d'heures entre le poste qu'elle détenait et son nouveau poste. 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 répond aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation.

**5-4.11**

Le Collège doit fournir au Syndicat et à la personne salariée visée la liste des postes vacants et les nom et prénom de la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi ou, le cas échéant, d'une autre classe d'emploi, et ce, au moment de l'avis prévu à la clause 5-4.06.

Si plus d'un poste est visé en application de la clause 5-4.08, le Collège doit, lors de l'envoi prévu à la clause 5-4.06, transmettre à la personne salariée concernée et au Syndicat une liste indiquant, pour chacun des postes, les nom et prénom de la personne titulaire, la classe d'emploi, le nombre d'heures annuel et le service en précisant ceux où il la considère comme répondant aux exigences normales dans les cas de mutation ou de rétrogradation. 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. Par la suite, la personne déplacée, s'il y a lieu, bénéficie du même délai.

Par ailleurs, si elle ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emploi, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée pourra signifier au Collège son intention d'être mise en disponibilité en lieu et place de la personne salariée qui serait mise en disponibilité à la fin du processus. Le cas échéant, la personne salariée confirme ou infirme son intention au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de chaque déplacement conformément à la clause 5-4.13.

Si plus d'une personne salariée signifie cette intention, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi ces dernières est mise en disponibilité en lieu et place de la personne salariée qui serait mise en disponibilité à la fin du processus.

**5-4.12**

Le Collège confirme ou refuse par écrit le choix de la personne salariée. Dans le cas de refus, le Collège avise la personne salariée des motifs et en transmet une copie au Syndicat.

Lorsque le Collège refuse le choix de la personne salariée en application de la clause 5-4.08, celle-ci bénéficie, à compter du moment du refus du Collège, d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour procéder à un choix définitif.

**5-4.13**

L'entrée en vigueur de chaque déplacement n'intervient que dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin du processus, mais jamais avant la fin de la période de trente (30) jours du préavis d'abolition de poste prévu à la clause 5-4.06.

Si le processus de déplacement se termine après l'expiration du délai de préavis, la personne salariée dont le poste est aboli conserve ses droits et ses privilèges jusqu'à l'entrée en vigueur des déplacements et continue d'exercer les fonctions du poste aboli.

Dès la fin du processus de déplacement, le Collège avise le Syndicat de l'état des effectifs concernés par un tel processus.

**5-4.14**

La personne salariée qui est tenue de déplacer une autre personne salariée ou d'obtenir un poste vacant en vertu du présent article 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.

**5-4.15**

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants et affichés selon la clause 5-1.04, et ce, uniquement dans les cas de postes réguliers qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue au paragraphe 1. ou 2. de la clause 5-2.05;
- b) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à la personne salariée dont les nom et prénom sont transmis par le Bureau de placement;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.

**5-4.16 Preretraite**

Afin d'éviter ou de résorber une mise en disponibilité, le Collège peut accorder un congé de préretraite avec maintien du traitement à une personne salariée qui en fait la demande et 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.

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

**5-4.17**

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

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

**5-4.18 Procédure d'arbitrage spéciale**

Les parties conviennent d'instituer une procédure d'arbitrage spéciale dans le but d'acheminer à l'arbitrage tout grief d'une personne salariée qui estime être lésée dans les droits qui lui sont reconnus aux articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

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

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

**5-4.19**

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer les clauses 5-4.02, 5-4.03 et 5-4.04.

**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 cent vingt (420) heures (ou quatre cent soixante-cinq (465) heures pour le personnel d'une classe d'emploi prévue à l'annexe « C »), sans excéder 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.

**5-5.02 Priorité d'emploi**

La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi prévue à la clause 5-2.05.

**5-5.03**

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

**5-5.04**

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

**5-5.05**

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

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

**5-5.06**

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

**5-5.07**

Aux fins de l'application du présent article :

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone.
- b) 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 n'est pas tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un collège francophone n'est pas tenue de l'accepter.
- d) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet, cependant elle a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel.
- e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste en rétrogradation.

**5-5.08 Priorité d'engagement**

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi au sens du présent article a également droit à une priorité d'engagement dans son Collège conformément aux clauses 5-1.13, 5-1.14 et 5-1.15.

**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 comme titulaire d'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.

Toutefois, la personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui obtient un poste à temps partiel conserve sa sécurité d'emploi. Lorsqu'une telle personne salariée est mise en disponibilité, elle conserve son traitement comme si elle n'avait pas été mise en disponibilité.

**5-6.02**

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 d'une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective;
- b) la durée d'un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) une durée maximale de six (6) semaines pendant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-4.09;
- d) la durée d'un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- e) la durée d'un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- f) la durée d'un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- g) la durée maximale de dix (10) semaines lors d'un congé sans traitement 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 ou les périodes pendant lesquelles la personne salariée régulière reçoit une prestation payable en vertu de la clause 7-14.36 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et imputable au Collège;

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

**5-6.03**

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

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

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 la mise en disponibilité.

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, la personne salariée en disponibilité peut être affectée par le Collège dans un poste vacant ou nouvellement créé 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.

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

#### **5-6.04**

La personne salariée mise en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.05.

Toutefois, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste comportant un nombre d'heures annuel inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu du paragraphe 1. de la clause 5-2.05 conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un comportant un nombre d'heures annuel égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait et pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1. de la clause 5-2.05. De plus, tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas réintégrée dans sa classe d'emploi, elle accepte un poste dans une classe d'emploi mieux rémunérée que celle dans laquelle elle a été rétrogradée sans perte de droits pour autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

#### **5-6.05**

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

**5-6.06**

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

**5-6.07**

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

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

**5-6.08**

Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, son ancienneté accumulée et sa banque de congés 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.

**5-6.09**

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

**5-6.10**

Aux fins de l'application du présent article :

- a) La personne salariée d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un établissement anglophone n'est pas tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un établissement francophone n'est pas tenue de l'accepter.
- 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 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.

**5-6.11 Relocalisation intercatégorie**

L'enseignante ou l'enseignant ou la professionnelle ou le professionnel 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 5-2.05, pour autant qu'elle ou qu'il pose sa candidature et qu'elle ou qu'il réponde aux exigences normales du poste.

**5-6.12**

L'enseignante ou l'enseignant ou la professionnelle ou le professionnel relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.11 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

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

Le Collège peut affecter une personne salariée mise en disponibilité dans un organisme communautaire sous forme de prêt de service. Un tel prêt de service est possible après entente avec la personne salariée concernée.

**5-6.14**

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.

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

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

**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, son nom est transmis au Bureau de placement.

**5-7.02**

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

**5-7.03**

Le Bureau de placement remplit le rôle suivant :

- 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 5-2.14;
  - des personnes salariées qui ont fait une demande d'échange intercollèges conformément à l'article 5-12.00;
  - des postes vacants;

- b) transmettre aux parties concernées (collèges, Fédération des cégeps, Ministère, syndicats, parties syndicales nationales) les renseignements prévus au paragraphe a);
- c) effectuer les opérations requises pour la relocalisation des employées et des employés mis à pied et mis en disponibilité;
- d) enregistrer les refus et en informer les collèges concernés avec des copies aux syndicats concernés.

**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.

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

1. Les parties nationales doivent mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi.
2. Le comité paritaire est formé de personnes représentantes des parties patronale et syndicale nationales du secteur des cégeps selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).
3. Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner une personne à la présidence du comité paritaire.

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

4. Le comité paritaire se réunit sur demande de la personne présidente ou de toute partie intéressée.
5. Le comité paritaire décide de ses règles de fonctionnement. Il est entendu que le comité paritaire est autorisé à obtenir du Bureau de placement pour le personnel des

- collèges, tous les renseignements qui sont en possession du Bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. La personne responsable du Bureau de placement pour le personnel des cégeps assiste aux réunions du comité paritaire mais ne fait pas partie de ce comité paritaire et elle n'a pas droit de vote.
6. Le traitement des personnes représentantes au comité paritaire est payé par leur employeur respectif. Les dépenses encourues sont assumées par chacune des parties.
  7. Le comité paritaire a comme mandat :
    - a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;
    - b) de conseiller le Bureau de placement pour le personnel des collèges dans l'exécution de son mandat.

### **Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires et administratives**

#### **5-8.01**

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

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

#### **5-8.02**

Une réprimande écrite, seule mesure administrative, doit être transmise au Syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose par écrit et peut être soumise à la procédure de règlement des griefs.

#### **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**

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**

Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative, le Collège convoque la personne salariée par avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat. Chaque fois que le Collège procède à une telle convocation, il doit en aviser le Syndicat immédiatement.

Le Collège n'a pas l'obligation de convoquer la personne salariée dans les cas où les actes reprochés sont de nature criminelle.

Si, à la suite de cette rencontre, ou à défaut pour la personne salariée de s'y présenter, le Collège décide de procéder, il communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat selon les modalités prévues à la clause 5-8.01.

**5-8.07**

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

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

**5-8.08**

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.

**5-8.09**

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

**5-8.10**

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 les douze (12) mois.

Malgré ce qui précède, toute absence continue qui excède trente (30) jours, à l'exclusion des périodes de vacances de la personne salariée, est exclue du délai de douze (12) mois et prolonge d'autant de temps cette période.

Dans le cas d'un acte de nature criminelle, la période est de deux (2) ans, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les vingt-quatre (24) mois et dans le cas d'une offense en lien avec une violence à caractère sexuel la sanction est maintenue au dossier.

Malgré ce qui précède, toute absence continue qui excède trente (30) jours, à l'exclusion des périodes de vacances de la personne salariée, est exclue du délai et prolonge d'autant de temps cette période.

De plus, toute réprimande écrite ou tout avis écrit relatif à une offense ne pouvant être opposée à la personne salariée au sens des alinéas précédents, doit être retirée du dossier au terme des périodes précitées.

**5-8.11**

Toute mesure disciplinaire ou administrative 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 ou administrative, et ce, sous réserve de la prescription prévue à la clause 5-8.10.

**5-8.12**

Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel, accompagnée de la personne représentante du Syndicat si elle le désire.

**5-8.13**

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

**Article 5-9.00 - Ancienneté****5-9.01**

Le calcul de l'ancienneté se fait selon les modalités prévues à l'article 5-10.00.

**5-9.02**

Entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la double liste d'ancienneté, une par ordre d'ancienneté et une par ordre alphabétique, des personnes salariées couvertes par la convention collective telle qu'elle est établie au 30 juin précédent. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat, ou toute personne salariée par l'entremise du Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'une personne salariée en donnant les justifications de 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 d'ancienneté et les conséquences de ces modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier (1<sup>er</sup>) jour de l'affichage de la liste. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à la liste d'ancienneté.

### **Article 5-10.00 - Calcul de l'ancienneté**

#### **5-10.01**

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 (1<sup>er</sup>) jour de travail dans un poste pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement auxquelles le Collège succède ou a succédé.

Cependant, aux fins de l'application de l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée devient régulière, les jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1979 et antérieurs à l'obtention d'un 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.

#### **5-10.02**

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par la CNESST;
- b) durant un congé d'études avec ou sans traitement;
- c) durant un congé pour activités syndicales prévus aux articles 3-3.00 et 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-4.00;

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

- 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 non prévu à la présente clause, et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année financière;
- 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 un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- k) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel;
- l) durant un congé pour aide internationale;
- m) durant un congé de retraite progressive prévu à l'article 7-20.00;
- n) durant les congés pour raisons familiales prévus aux clauses 7-17.08 et 7-17.09.

**5-10.03**

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 5-10.04 b), durant une période de mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi, et ce, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste du Bureau de placement;
- c) pour la partie excédant trente (30) jours du congé sans traitement prévu à la clause 5-10.02 h);
- d) à l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-10.02 e) et à la clause 5-10.02 k).

**5-10.04**

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 5-11.00 - Assignment 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.

**5-11.02**

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée et le Collège et un avis est transmis au Syndicat.

L'assignation provisoire ne peut excéder une durée de vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente pour une prolongation 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. Cependant, la personne salariée maintient sa participation aux régimes d'assurance collective de sa catégorie de personnel.

**5-11.04**

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

Toutefois l'assignation provisoire :

- à la catégorie du personnel d'encadrement, est à temps complet seulement;
- à la catégorie du personnel enseignant, est équivalente à la charge d'enseignement de la personne salariée;
- à la catégorie du personnel professionnel, doit se faire par journée complète.

**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.

**5-11.08**

La personne salariée peut réintégrer sa catégorie de personnel avant la date prévue de son retour moyennant un préavis de deux (2) mois, sauf si elle est en assignation provisoire comme enseignante auquel cas elle doit terminer la session.

**Article 5-12.00 - Échange intercollèges****5-12.01**

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

La personne salariée doit préciser dans sa demande ses nom, prénom, adresse et numéro de téléphone et son Collège ainsi que sa classe d'emploi et le nom du ou des collègues 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 une copie de la demande.

**Modalités d'application****5-12.02**

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

- a) Il s'agit de deux (2) personnes salariées régulières qui bénéficient de la sécurité d'emploi;
- b) Chacune des personnes salariées visées en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1<sup>er</sup> avril précédant l'année financière 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 collègues visés donne sa réponse par écrit avant le 1<sup>er</sup> mai.

**5-12.03**

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 le 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.

**5-12.04**

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.

**5-12.05**

Dans le cas d'un échange intercollèges d'une durée inférieure à un (1) an, un Collège peut mettre fin à un tel échange en donnant un préavis d'au moins deux (2) mois à cet effet.

**5-12.06**

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 au 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.

---

## **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 au service 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 des employés de ce secteur.

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

#### **6-2.01**

La personne salariée, dès son engagement par le Collège, se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon la clause 5-1.05 dont elle devient la titulaire.

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

Dans les cas d'un grief portant sur l'application ou l'interprétation de la présente clause, la procédure prévue à l'article 9-4.00 s'applique.

#### **6-2.02**

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

#### **6-2.03**

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

#### **6-2.04**

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

**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 normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

**6-3.02**

Le premier (1<sup>er</sup>) avancement est consenti au début de la première (1<sup>re</sup>) période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois de la date de prise d'effet de l'engagement.

**6-3.03**

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

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

**6-3.04**

Un changement de classe d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon sauf dans les cas visés à la dernière phrase du paragraphe b) de la clause 6-4.01 et du paragraphe a) de la clause 6-4.02.

**6-3.05**

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

**6-3.06**

Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les clauses 6-3.01, 6-3.02 et 6-3.03.

**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. Aux fins de la détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une (1) année d'expérience. Dans ce cas, le prochain avancement d'échelon est consenti au début de la première (1<sup>re</sup>) période de paie de janvier ou juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date de prise d'effet de la promotion;
- 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. Aux fins de la détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une

année d'expérience. Dans ce cas, le prochain avancement d'échelon est consenti au début de la première (1<sup>re</sup>) période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date de prise d'effet de la mutation;

b) Le maintien de son traitement.

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

#### **6-5.01**

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la signature de la convention collective.

#### **6-5.02**

Lorsque le jour de paie coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

#### **6-5.03**

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

- les nom et prénom de la personne salariée;
- le numéro d'employé de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le versement;
- le nombre d'heures payées à taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les gains et déductions cumulés depuis le début de l'année civile.

#### **6-5.04**

Les montants non mentionnés ci-dessus et versés à une personne salariée, sont payés par chèque distinct ou selon la pratique établie par le Collège.

#### **6-5.05**

Au moment de son départ pour les vacances, la personne salariée reçoit le traitement qu'elle recevrait normalement durant cette période.

#### **6-5.06**

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

#### **6-5.07**

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

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

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

**6-6.02 Prime de soir**

La personne salariée dont la moitié ou plus des heures normales de travail se situe entre 18 h et 0 h bénéficie de la prime de soir<sup>1</sup> pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire régulier, et ce, selon le montant le plus élevé entre quatre pour cent (4%) de son taux de traitement ou le taux majoré en vertu des dispositions de la clause 6-6.01:

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

Si moins de la moitié des heures normales de travail se situe après 18 h, la prime s'applique pour les heures travaillées après 18 h seulement.

**6-6.03 Prime de nuit**

La personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situe entre 0 h et 07 h bénéficie de la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire régulier selon les taux suivants :

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

Pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, les parties peuvent convenir par voie d'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.

<sup>1</sup> La prime en pourcentage ou au taux indiqué ne s'applique qu'à compter de la signature de la convention collective. La prime s'applique au taux de 0,80 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 et au taux de 0,82 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024.

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 vingt-deux-virgule-six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (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, et ce, selon les taux suivants, qui sont majorés en vertu des dispositions de la clause 6-6.01 :

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

Cette prime ne s'applique pas aux classes d'emploi de mécanicienne ou de mécanicien de machines fixes.

Malgré ce qui précède, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022, une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « B » et qui agit à titre de chef d'équipe, après avoir été nommée à cet effet par le Collège, pourra bénéficier, 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, et ce, selon les taux prévus à la présente clause, qui sont majorés en vertu des dispositions de la clause 6-6.01.

Cette prime ne s'applique pas aux classes d'emploi suivantes :

- Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives;
- Magasinière ou magasinier, classe I;
- Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique;
- Technicienne ou technicien en documentation;
- Technicienne ou technicien en informatique;
- Technicienne ou technicien en informatique, classe principale;
- Technicienne ou technicien en loisirs.

**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.

**6-6.06 Disparités régionales**

Une personne salariée qui exerce sa fonction dans la localité de Ville-Marie bénéficie des dispositions prévues à l'annexe « E ».

**6-6.07 Prime d'horaire brisé**

La personne salariée dont l'horaire de travail excède une période de huit heures et demie (8½) entre le début et la fin de sa journée de travail, reçoit la prime d'horaire brisé suivante, qui est majorée en vertu des dispositions de la clause 6-6.01 :

Taux à compter de la signature de la convention collective au 2025-03-31 (\$)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
6,54 \$ / jour	6,71 \$ / jour	6,88 \$ / jour	7,12 \$ / jour

**6-6.08 Prime de fin de semaine**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**6-7.06 Clause d'ajustement**

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Aux fins du calcul de cette clause :

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

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

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

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

#### Technique d'indexation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **6-7.08**

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

#### **6-7.09**

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

#### **6-7.10**

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

#### **6-7.11**

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

**6-7.12 Structure salariale et rangement des corps et classes d'emploi**

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

**Article 6-8.00 - Argent à récupérer****6-8.01**

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

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

Toutefois, il ne peut prélever plus de cinq pour cent (5 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant.

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

**6-8.02**

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

**6-8.03**

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

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

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

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

**6-9.02**

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

**6-9.03**

En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-9.02, demander à l'arbitre en chef des Tribunaux d'arbitrage de désigner une ou un arbitre choisi parmi ceux mentionnés pour les griefs de classification à l'article 9-4.00, 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**

Si une personne salariée détentrice d'un poste exécute la fonction prévue à la classe d'emploi nouvellement créée selon les modalités du présent article, cette personne salariée demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée et est réputée posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège en regard de ce poste.

**6-9.06**

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.

Lorsqu'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.

---

## **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 payée de trente (30) minutes à l'intérieur de son horaire de travail pour prendre son repas. Cette période se situe vers le milieu du quart de travail de la personne salariée.

#### **7-1.03**

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

#### **7-1.04 Programme de réduction volontaire du temps de travail**

Les parties nationales introduisent, pour la durée de la présente convention collective, les modalités suivantes à l'égard des conditions de ce programme :

1. Le programme est volontaire et s'applique à toute personne salariée régulière.
2. La personne doit avoir accumulé au moins 36 mois de service chez un ou des employeurs assujettis à l'un des régimes de retraite du secteur public pour pouvoir bénéficier d'un PRVTT.
3. Le Collège ne peut refuser une première demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au CRT.
4. La demande doit être faite par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> avril pour la session d'automne et le 1<sup>er</sup> novembre pour la session d'hiver (la session d'été est incluse dans la session d'hiver) et le syndicat reçoit copie de la demande.
5. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse à l'employé au plus tard le 15 avril ou le 15 novembre.
6. Toute demande subséquente ou renouvellement nécessite une entente entre le Collège et la personne salariée.

7. La participation ne peut pas se réaliser de façon concurrente à un autre programme ou congé prévu à la convention collective, à l'exception des congés prévus aux articles 3-3.00 et 3-4.00 Libérations syndicales, 7-4.00 Droits parentaux et 7-14.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.
8. À moins d'entente différente entre le Collège et la personne salariée, le programme est d'une durée d'une session (tel que défini au calendrier scolaire), de six (6) ou de douze (12) mois et peut être renouvelé par une nouvelle entente.
9. En cas d'invalidité, l'employé peut décider de maintenir ou d'annuler sa participation au programme.
  - Si l'employé maintient sa participation : Le traitement réduit, tel que prévu au programme demandé par l'employé, est celui qui sert de base pour le calcul des prestations d'assurance-traitement. Le programme reprend lorsque l'invalidité est consolidée, c'est-à-dire lorsque le retour à temps complet est en vigueur.
  - Si l'employé souhaite annuler sa participation : Il doit en aviser par écrit le Service des ressources humaines dans les meilleurs délais. Le programme est alors annulé en date de la demande d'annulation de l'employé. Le traitement régulier de l'employé est celui qui sert de base pour le calcul des prestations d'assurance-traitement. Si l'employé désire reprendre un programme à son retour d'invalidité, il doit faire une nouvelle demande.
10. 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 d'un (1), à chaque période de deux (2) semaines, soit neuf (9) jours sur dix (10), c'est-à-dire soixante-trois (63) heures par période de paie.
  - c) Le nombre d'heures de travail est réduit de sept (7) heures, et réparti sur quatre (4) jours de travail, soit vingt-huit (28) heures.
  - d) Toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.

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

11. L'horaire de travail est établi selon les dispositions de la convention collective. Tout litige est soumis au CRT.
12. La personne salariée bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

On entend par travail supplémentaire tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée régulière en dehors de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail prévue au programme. Ces heures supplémentaires sont alors compensées à 150 %.
13. La personne salariée a droit aux vacances prévues à l'article 7.6-00 comme si elle ne participait pas au programme.
14. Les jours de vacances doivent être pris selon la semaine normale de travail, et ce, tel que prévu au poste (semaine non réduite).
15. Le nombre de jours de congés maladie crédités n'est pas réduit pour la personne participant au programme. 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 7-14.43 s'applique.
16. 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.
17. La personne salariée participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévus à la clause 7-5.01. 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.
18. La personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
19. 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.
20. Advenant plusieurs demandes de PRVTT concomitantes dans un même service et que les besoins de ce service ne permettent pas l'acceptation de l'ensemble des demandes, le Collège doit prévoir une distribution équitable de ces demandes, par rotation.
21. Advenant un mouvement vers un autre poste, un remplacement ou un projet spécifique, le Collège peut maintenir, modifier ou annuler le PRVTT.

22. Les parties locales peuvent convenir, dans le cadre de ce programme, de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, à l'exception des dispositions concernant le régime de retraite.

**7-1.05 Télétravail**

1. Le télétravail ne peut être obligatoire pour la personne salariée.
2. Le Collège doit consulter le Syndicat lors de l'élaboration ou de la révision d'un programme ou d'une politique de télétravail. Ce programme ou cette politique ne peut aller à l'encontre des conditions de travail prévues à la convention collective.

**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.

**7-2.03**

Le Collège détermine l'horaire de travail de tout poste vacant ou nouvellement créé.

Le Collège détermine ou change les horaires de travail de toute personne salariée.

**7-2.04**

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

- a) L'horaire du personnel de soutien est établi pour au moins une session;
- b) En cours de session, les horaires ne peuvent être modifiés que par entente entre le Collège, la personne salariée et le Syndicat;
- c) La plage horaire maximale du personnel de laboratoire (techniciennes ou techniciens, appariteurs ou appariteurs et magasiniers ou magasiniers) est de 8 h à 23 h, mais n'excédant 18 h que dans la mesure des besoins. La détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée peut varier d'une journée à l'autre;
- d) À l'exclusion du personnel visé au paragraphe précédent ainsi qu'à celui visé à l'annexe « C », la plage horaire du personnel est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 8 h et 18 h ou entre 13 h et 23 h;

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

- e) Lorsque doit être changé l'horaire d'une ou de plusieurs personnes salariées parmi un groupe de personnes salariées exerçant dans un département ou un service les mêmes fonctions et bénéficiant d'un même horaire, ces nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux personnes salariées concernées. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la ou des personnes salariées les moins anciennes;
- f) Le Collège garantit une période minimale de douze (12) heures de repos entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.05**

Dans le cas particulier des personnes salariées détenant un poste à la formation continue et affectées de façon principale et habituelle au déroulement des laboratoires, la détermination des horaires tient compte des dispositions suivantes :

- a) Le Collège détermine ou change les horaires de travail avant le début des cours, et ce, jusqu'à la fin de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine du début des cours;
- b) Après la fin de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine du début des cours et jusqu'à la fin des cours, l'horaire de travail ne peut être modifié que par entente entre le Collège, la personne salariée et le Syndicat.
- c) La plage maximale est de 8 h à 23 h mais n'excédant 18 h que dans la mesure des besoins;
- d) L'horaire de travail de la personne salariée peut varier d'une journée à l'autre;
- e) À moins d'entente avec la personne salariée, le Collège garantit une période de repos minimale de douze (12) heures entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante;
- f) Si les changements affectent plus d'une personne salariée qui exerce les mêmes fonctions et bénéficiant d'un même horaire, les nouveaux horaires sont offerts par ordre d'ancienneté. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la ou des personnes salariées les moins anciennes.

**7-2.06**

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

On entend par horaire brisé, un horaire dont la continuité est interrompue par d'autres périodes que celles des repas et des pauses dont l'amplitude entre le début et la fin de sa journée normale de travail excède huit heures et demie (8½).

**7-2.07**

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

## CHAPITRE 7

## CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

- 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.

### 7-2.08

Le Collège et la personne salariée peuvent convenir, par entente, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, dans la mesure où le nombre d'heures travaillées reste le même sur une base annuelle.

Parmi les répartitions susceptibles d'être convenues figurent notamment :

- Soixante-dix (70) heures de travail réparties sur neuf (9) jours;
- Trente-cinq (35) heures de travail réparties sur quatre (4) jours;
- Soixante-dix-sept et demi (77,5) heures de travail réparties sur neuf (9) jours;
- Trente-huit et soixante-quinze centièmes (38,75) heures réparties sur quatre (4) jours;
- Quarante (40) heures de travail par semaine pendant quarante-deux (42) semaines.<sup>1-2</sup>

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est prévu, l'horaire établi devient les heures normales de travail pour la personne salariée.

Le temps supplémentaire est applicable au-delà du nombre d'heures hebdomadaires prévues à l'aménagement du temps de travail sélectionné.

### 7-2.09

Les horaires de travail à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont maintenus à moins que le Collège ne les modifie conformément aux dispositions du présent article.

<sup>1</sup> Cet aménagement d'horaire vise les personnes salariées dont la classe d'emploi est prévue à l'annexe B.

<sup>2</sup> À moins d'entente entre le supérieur immédiat et la personne salariée, la reprise du temps fait au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine ainsi que la période de vacances doivent être planifiées en dehors des semaines prévues à l'horaire de quarante (40) heures de travail par semaine.

**Article 7-3.00 - Heures supplémentaires****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 des heures supplémentaires.

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 telles qu'elles sont définies aux clauses 7-1.01 et 7-2.01.

**7-3.02**

Les heures supplémentaires sont offertes à la personne salariée qui accomplit normalement les tâches pour lesquelles des heures supplémentaires sont requises.

Les heures supplémentaires sont facultatives à moins d'entente entre les parties. Lorsque aucune personne salariée n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, le Collège peut obliger la personne salariée en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter ce travail à moins que les heures supplémentaires soient répétitives et prévisibles sur une longue période.

**7-3.03**

Si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs personnes salariées ayant la même fonction, une distribution équitable et par rotation des heures supplémentaires 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 des heures supplémentaires.

**7-3.04**

Lorsque la durée des heures supplémentaires excède quatre (4) heures, la personne salariée bénéficie d'une période payée de trente (30) minutes pour prendre son repas.

**7-3.05**

Les heures supplémentaires sont rémunérées en argent. Cependant, celles-ci sont compensées en temps si la personne salariée en fait la demande. Cette demande doit être formulée au Collège selon la procédure en vigueur.

Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, elles sont payées à la période de paie qui suit celle pendant laquelle les heures ont été accomplies.

**7-3.06**

L'indemnité en temps des heures supplémentaires doit s'effectuer dans un délai n'excédant pas la période des vacances de la personne salariée. Le choix du moment de

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

l'indemnité en temps des heures supplémentaires doit se faire après entente entre le Collège et la personne salariée.

Cependant, le Collège accepte le choix de la personne salariée lorsque le moment de la reprise est précédé d'un avis d'une (1) semaine sous réserve des besoins du service, notamment quant à l'obligation d'engager une personne salariée remplaçante.

**7-3.07**

Les heures supplémentaires sont compensées ou rémunérées à raison de cent cinquante pour cent (150 %) des heures travaillées, sauf pour les jours fériés et chômés où les heures supplémentaires sont compensées ou rémunérées à raison de deux cents pour cent (200 %) des heures travaillées en plus du paiement du jour férié et chômé à l'exception des cas prévus à la clause 7-5.03. Les heures supplémentaires effectuées la deuxième (2<sup>e</sup>) journée de congé hebdomadaire sont également compensées ou rémunérées à raison de deux cent pour cent (200 %) des heures travaillées.

**7-3.08**

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

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

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

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

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

**7-4.02**

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

**CHAPITRE 7****CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX****7-4.03**

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

**7-4.04**

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

**7-4.05**

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

Au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées qui bénéficient d'une indemnité prévue à l'article 7-4.00 de la convention collective 2020-2023 ne sont pas visées par les modifications apportées au présent article.

**SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ****7-4.06 Admissibilité et durée du congé de maternité**

La personne salariée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.10 et 7-4.11, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.10 et 7-4.11, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.10 et 7-4.11, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-4.13, 7-4.14 et 7-4.16, selon le cas.

---

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

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

**7-4.07**

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

**7-4.08 Répartition du congé de maternité**

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

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

**7-4.09 Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 7-4.52 pour les six (6) premières semaines et par la clause 7-4.53 par la suite.

**7-4.10 Suspension du congé de maternité**

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

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

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

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

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

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

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-17.09.

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 7-4.53.

**7-4.12**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.10 et 7-4.11, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-4.13, 7-4.14 ou 7-4.16 selon le cas, sous réserve de la clause 7-4.01.

**7-4.13 Cas admissible au RQAP**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>3</sup> :

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

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

<sup>3</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

1<sup>o</sup> en additionnant :

- a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq dollars (225 \$);

et

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

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

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

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

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

#### **7-4.14 Cas non admissible au RQAP mais admissible au RAE**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

---

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

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

## CHAPITRE 7

## CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

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

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue au paragraphe 1° 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 de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la personne 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 paragraphe 1<sup>o</sup> du paragraphe 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

#### **7-4.15**

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

1° En additionnant :

a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq dollars (225 \$);

et

b) le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (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 et RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi par la formule de calcul de l'indemnité prévue au paragraphe 1° du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-4.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

**7-4.17**

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

**SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT****7-4.18 Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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 ou l'autre répond aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée ou celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions prévues à la clause 6-8.01 de la convention collective. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le TAT le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

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

#### **7-4.19 Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Auquel cas, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

**7-4.20**

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

**SECTION IV - CONGÉS DE PATERNITÉ****7-4.21**

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

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

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

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

**7-4.22**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.24 et 7-4.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles

prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour la personne salariée admissible au RAE en faisant les adaptations nécessaires.

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

#### **7-4.23 Prolongation du congé de paternité**

La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée est alors visée par la clause 7-4.53 durant cette période.

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

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

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

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

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

---

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

- 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 7-17.09.

Durant les absences prévues aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne salariée et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 7-4.22 est fractionné en semaines.

#### **7-4.26**

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.24 et 7-4.25, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-4.22, sous réserve de la clause 7-4.01.

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

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisant la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

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

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

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

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

**7-4.28**

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

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

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

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

**7-4.29 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

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

---

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

**7-4.31**

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

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

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

**7-4.32**

La personne salariée qui adopte un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-4.34 et 7-4.35 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne salariée non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions prévues au dernier alinéa de la clause 7-4.30 sont remplies.

**7-4.33 Prolongation du congé d'adoption**

La personne salariée qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période.

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

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

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

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

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

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

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 7-17.09.

Durant les absences prévues aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la personne salariée et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 7-4.32 est fractionné en semaines.

**7-4.36**

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 7-4.34 et 7-4.35, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 7-4.32, sous réserve de 7-4.01.

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

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

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

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

**7-4.38**

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

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

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

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

---

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

**7-4.39 Cas non admissible au RQAP et au RAE**

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

**7-4.40 Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 7-4.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-4.53.

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

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

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

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

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

de deux (2) ans. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

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

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

#### **7-4.42 Fractionnement du congé sans traitement**

Avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne salariée peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à la clause 7-4.11 en faisant les adaptations nécessaires. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.53 durant cette période. Durant le fractionnement prévu à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

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

#### **7-4.43 Congés pour responsabilités parentales**

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

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

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

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

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

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévus aux clauses 7-4.13, 7-4.14 ou 7-4.16, du congé de paternité prévus aux clauses 7-4.27 ou 7-4.29 et du congé d'adoption prévus aux clauses 7-4.37 ou 7-4.39, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) À moins que les modalités du versement des salaires applicables ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- c) 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 « J »), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'Annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 7-4.13, 7-4.14, 7-4.16, 7-4.27, 7-4.29, 7-4.37 et 7-4.39 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-4.18 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-4.05, premier (1<sup>er</sup>) alinéa;

- e) Lorsque la personne salariée est mise à pied temporairement, l'indemnité du congé de maternité, de paternité ou d'adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et qui est versée par le Collège, prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, lorsque la personne salariée mise à pied temporairement est rappelée au travail conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité du congé est rétablie à compter de la date où la personne salariée est rappelée au travail.

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

**7-4.45**

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, son congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou son congé pour adoption prévu à la clause 7-4.32.

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

Pour obtenir le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, la personne salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette

période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

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

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. Dans le cas d'une personne salariée à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. 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.

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

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

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

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

Durant le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 7-4.09, durant le congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, et durant le congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 et 7-4.32, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

#### **7-4.53**

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

#### **7-4.54**

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

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, de paternité prévu aux clauses 7-4.21 et 7-4.22, d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 et 7-4.32, ou

d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-4.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à la clause 7-4.41, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective.

### **Article 7-5.00 - Jours fériés**

#### **7-5.01**

Toute personne salariée bénéficie par année financière de treize (13) jours fériés et chômés.

#### **7-5.02**

Le choix des jours fériés et chômés prévus à la clause 7-5.01 est fait avant le début de chaque année financière par le Collège après consultation du Syndicat au 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.

#### **7-5.03**

La personne salariée dont la fonction habituelle comporte de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés et chômés reçoit, après entente, un jour de congé en remplacement.

La fixation de la date de ce jour se fait par entente entre la personne salariée et le Collège. À défaut d'entente, la personne salariée est rémunérée à taux double pour le travail qu'elle a fait à l'occasion de ce jour férié et chômé en plus de voir son traitement maintenu.

#### **7-5.04**

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

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

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

#### **7-6.01**

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

---

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

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

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

**7-6.02**

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

**7-6.03**

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

**7-6.04**

Si un jour férié et chômé 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.

**7-6.05**

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

**7-6.06**

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

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

- a) aux douze (12) premiers mois d'invalidité;
- b) à un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) durant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) à un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;

- e) à un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- f) à un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- 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;
- i) à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables.

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

#### **Formule de déduction de jours de vacances**

$$NJV - \frac{[NJV (260 - NJA)]}{260} = \text{Nombre de jours déduits}^1.$$

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

NJV Le nombre de jours de vacances auxquels la personne salariée a droit.

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

#### **7-6.07**

Pour la personne salariée à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. La rémunération de cette durée de vacances est calculée au prorata des heures travaillées, pendant l'année se terminant le 1<sup>er</sup> juin, incluant les douze (12) premiers mois d'une période d'invalidité.

#### **7-6.08**

Lorsqu'une personne salariée quitte le Collège à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

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

**7-6.09**

Les jours travaillés durant une période de réadaptation prévue à la clause 7-14.04 sont comptabilisés pour le cumul des vacances incluant les jours en invalidité pour les douze (12) premiers mois d'une période d'invalidité.

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

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

**7-7.02**

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> avril 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, notamment quant à l'obligation d'engager une personne salariée remplaçante. Le Collège transmet, par écrit, sa réponse à la personne salariée au plus tard le 30 avril de chaque année.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, une personne salariée peut choisir la date de ses vacances après le 1<sup>er</sup> avril. Dans ce cas, le Collège transmet par écrit sa réponse à la personne salariée dans les trente (30) jours suivant le dépôt de la demande.

**7-7.03**

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.

**7-7.04**

La personne salariée incapable de prendre ses vacances en raison de maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'accident ainsi que d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances ou durant les vacances et comportant dans ce cas une hospitalisation suivi d'une période d'invalidité (avec certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité) peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure; dans le cas de l'hospitalisation durant la période de vacances, la personne salariée peut reporter l'équivalent de la période d'hospitalisation et, le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation, à une date ultérieure.

Advenant un décès, tel que défini aux clauses 7-17.01 c), d) et e) survenu durant sa période de vacances, la personne salariée peut reporter à une date ultérieure l'équivalent du nombre de jours ouvrables, prévus à ces mêmes clauses. Dans ce cas, la personne salariée doit produire, à son supérieur immédiat, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités applicables prévues à la clause 7-7.02.

Lorsque la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance traitement, le montant payé en trop lors du versement du traitement aux fins de vacances est perçu par le Collège à la période de paie suivant le retour au travail de la personne salariée.

**7-7.05**

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 7-7.02.

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

**7-7.06**

Toute personne salariée peut prendre un maximum d'une (1) semaine de vacances par anticipation, pour autant que ces vacances soient déjà accumulées. Dans ce cas, la période de vacances est fixée après entente avec le Collège.

**7-7.07**

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

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

Toutefois, une telle entente n'est pas nécessaire pour augmenter le nombre de semaines d'une (1) ou deux (2) semaines. Dans ce cas, la période de vacances est fixée après entente avec le Collège. À défaut d'entente, le Collège rembourse les sommes perçues, et ce, sans intérêt.

**7-7.08**

La conversion des jours de congé de maladie monnayables prévue au paragraphe d) de la clause 7-14.43 aux fins de vacances est possible chaque année. Le choix de ces dates de vacances se fait selon les dispositions de la clause 7-7.02.

À défaut, pour la personne salariée, de prendre ces jours de vacances aux dates fixées selon les dispositions de 7-7.02, le Collège et la personne salariée doivent s'entendre sur un nouveau choix de dates de vacances.

À défaut d'entente, ces jours de congé de maladie convertis aux fins de vacances sont monnayables au taux applicable le 30 juin précédent ou transférés dans la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée selon les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-14.43, et ce, au choix de la personne salariée.

**7-7.09**

La personne salariée qui est rappelée au travail pendant ses vacances est rémunérée à deux cents pour cent (200 %) en plus de voir l'équivalent de son temps de travail reporté en vacances, le tout en respect de la clause 7-3.02.

**Article 7-8.00 - Santé et sécurité au travail****7-8.01**

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

**7-8.02**

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

**7-8.03**

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

**7-8.04**

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

**7-8.05 Comité de santé et sécurité au travail**

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

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

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

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

**7-8.06 Personne représentante en santé et en sécurité**

Conformément, à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et ses règlements, une personne représentante en santé et en sécurité doit être désignée parmi le personnel du Collège, toutes catégories de personnel confondues, à l'exception du personnel cadre. Le comité peut convenir que plus d'une personne représentante soit désignée.

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

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

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

Le Collège fournit gratuitement à la personne salariée :

- Tout uniforme ou vêtement dont il exige le port à cause de la nature du travail;
- Tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail;
- Tout survêtement ou article nécessaire à l'hygiène et à la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leur fonction, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, etc.

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

**7-9.02**

Les uniformes, vêtements, survêtements ou articles prévus à la clause 7-9.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, survêtement ou article, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme, vêtement, survêtement ou article doit être remplacé. Les chaussures fournies par le Collège sont individuelles.

**7-9.03**

L'entretien et le nettoyage des uniformes, vêtements, survêtements ou articles prévus à la clause 7-9.01, qui sont fournis par le Collège, sont à la charge du Collège.

**Article 7-10.00 - Caisse d'économie****7-10.01**

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

**7-10.02**

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

Un (1) mois avant que la première (1<sup>re</sup>) retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir reçu un formulaire signé par la personne salariée et spécifiant tous les renseignements pertinents.

**7-10.03**

Les sommes retenues sont remises à la caisse d'économie, à la caisse populaire ou au Fonds de solidarité de la FTQ au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant.

**Article 7-11.00 - Responsabilité civile****7-11.01**

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 sa fonction et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

**7-11.02**

Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier, ou établie par un tribunal, le Collège dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, la destruction ou le vol de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

Lorsqu'une telle perte, destruction ou un tel vol est déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

**Article 7-12.00 - Allocation de dépenses****7-12.01**

Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son véhicule dans l'exercice de sa fonction.

Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée et le Collège selon laquelle la personne salariée utilise son véhicule, le Collège doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

## **CHAPITRE 7**

## **CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **7-12.02**

Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de sa fonction, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

### **7-12.03**

Le Collège avise le Syndicat de toute modification à la politique citée à la clause 7-12.02 dans les dix (10) jours suivant la décision de modification par le Collège.

### **7-12.04**

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

## **Article 7-13.00 - Personne salariée handicapée**

### **7-13.01**

Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les personnes représentantes du syndicat et la personne salariée concernée :

- a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée concernée satisfait à ces conditions et le poste ainsi modifié ou créé appartient à la personne salariée visée ou,
- b) permet à cette personne salariée de déplacer une autre personne salariée, si cette dernière y consent et ces personnes deviennent respectivement titulaires de leur nouveau poste.

Les dispositions qui précèdent peuvent être soumises à la procédure de règlement des griefs, s'il y a lieu.

### **7-13.02**

Aux fins de l'application de la clause 7-13.01, le Collège utilise dans la mesure du possible la personne salariée au maximum de ses capacités résiduelles.

### **7-13.03**

Lorsque la modification aux conditions de travail prévue à la clause 7-13.01 entraîne un changement de poste, ce poste appartient à la personne salariée handicapée sans qu'il soit tenu de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

Si ce poste constitue une rétrogradation, la personne salariée conserve son taux de traitement jusqu'au moment où elle est intégrée dans l'échelle du taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

**7-13.04**

Malgré la clause 5-4.08, une personne salariée ne peut se prévaloir de son droit de déplacement à l'égard d'une personne salariée handicapée, que dans la mesure où c'est la seule possibilité pour elle.

**7-13.05**

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

**Article 7-14.00 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement****I - Dispositions générales****7-14.01**

La personne salariée qui est admissible aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa prise de retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe d) de la clause 7-14.31 a droit à la pleine contribution du Collège, tel que prévu à la clause 7-14.25.

**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 des personnes qui vivent maritalement.

**b) enfant à charge**

un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2); y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non

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

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, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.
- c) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle  
une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicament* (R.R.Q., c. A-29.01, r.2) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, chapitre S-32.001), domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

**7-14.03**

On entend par invalidité :

- a) Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de sa fonction ou de tout autre fonction analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par le Collège.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour une intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée à la planification familiale.

- b) Aux fins de l'assurance traitement long terme :
- i) durant les vingt-quatre (24) mois suivant la période prévue au paragraphe a), durant lesquels la personne salariée est admissible aux prestations d'assurance traitement long terme, l'invalidité est celle définie au paragraphe a) de la présente clause;
  - ii) par la suite, toute période d'invalidité qui rend la personne totalement incapable d'occuper toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte de par son éducation, sa formation et son expérience.

**7-14.04 Période de réadaptation**

À sa demande, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir soumis un certificat médical de sa ou de 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 complet ou à temps partiel, toutes tâches compatibles avec ses capacités résiduelles temporaires.

Cette période de réadaptation est sans égard à la durée de l'invalidité et ne peut excéder six (6) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévues à la clause 7-14.31.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que, le cas échéant, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle est réputée en invalidité totale pendant cette période.

**7-14.05**

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours<sup>1</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction du Collège ou de sa personne représentante, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**7-14.06**

Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**7-14.07**

Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévues à la convention collective 2020-2023 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le

---

<sup>1</sup> Lire « trente-deux (32) jours » au lieu de « huit (8) jours » si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois.

Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 2020-2023.

Les régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévus au présent article entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

**7-14.08**

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 national****7-14.09**

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former un comité paritaire national intersectoriel responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie. Ce comité est composé d'une part d'un maximum de huit (8) personnes représentantes des parties patronales soit deux (2) du secteur de l'enseignement collégial, trois (3) du secteur de l'enseignement primaire et secondaire, trois (3) du secteur de la santé et des services sociaux et d'un maximum de huit (8) personnes représentantes des parties syndicales affiliées à la FTQ, soit le SCFP, le SEPB, l'UES-298 et l'UES-800.

**7-14.10**

Dans les vingt (20) jours de sa formation, le comité paritaire national choisit hors de ses membres une personne à la présidence. À défaut d'entente, cette personne est choisie par la présidente ou le président du TAT. Cette personne à la présidence 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.

**7-14.11**

La partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidence dispose d'un vote qu'elle 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 présidence devant un tribunal d'arbitrage.

**7-14.12**

Le comité paritaire national peut établir un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des personnes participantes. Les régimes sont des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance dentaire. 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.

Le Collège facilite la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

De plus, les parties peuvent par arrangement local convenir que le Collège effectuera la retenue des cotisations requises pour le régime complémentaire contracté par le Syndicat.

**7-14.13**

Le comité paritaire existant en vertu de la dernière convention collective est maintenu pour une période d'au moins six (6) mois.

**7-14.14**

Le comité paritaire national 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 paritaire national 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 un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance maladie.

**7-14.15**

Le comité paritaire national 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 paritaire national 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 paritaire national 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 paritaire national fournit à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale une copie des renseignements ainsi obtenus.

**7-14.16**

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité paritaire national modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité paritaire national 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 paritaire national 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.

**7-14.17**

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties nationales constituant le comité paritaire national 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 (1<sup>er</sup>) jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1<sup>er</sup>) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une participante.

**7-14.18**

Le comité paritaire national confie à la partie patronale nationale 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 paritaire national. La partie patronale nationale a droit au remboursement des coûts encourus prévus ci-après.

**7-14.19**

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité paritaire national. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidence du comité paritaire national, frais ou dépenses encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds. Il est entendu 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 national 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 paritaire national.

**7-14.20**

Les membres du comité paritaire national 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 leur Collège leur verse néanmoins leur traitement habituel.

**III - Comité paritaire local****7-14.21**

Les parties conviennent de former un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossiers d'invalidité dont la durée excède six (6) mois.

Le comité paritaire local fait un suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès du Collège et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18<sup>e</sup>) mois d'invalidité.

Lorsque l'invalidité de la personne salariée est consolidée, le comité peut modifier le poste de la personne salariée pour le rendre conforme à son état.

Lorsque le poste ne peut être modifié, la personne salariée a préséance sur tout poste vacant après entente au comité. Le comité peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne salariée.

Les dispositions de la présente clause n'ont pas pour effet de modifier l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.05 pour la personne salariée en disponibilité. Toutefois, la personne salariée, pour laquelle un poste a été modifié, est tenue de l'accepter.

À compter de la date de son affectation, la personne salariée n'est plus considérée comme invalide au sens de la clause 7-14.03. Cependant, la personne salariée demeure régie par la définition de la période d'invalidité prévue à la clause 7-14.05.

**IV - Régime uniforme d'assurance vie****7-14.22**

La personne salariée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet.

**7-14.23**

La personne salariée qui, à la date de l'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.

**V - Régime de base d'assurance maladie****7-14.24**

Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire national, les médicaments vendus par une 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, de même qu'à l'option du comité paritaire national, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables lorsque la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, 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.

**7-14.25**

La contribution annuelle du Collège au régime d'assurance maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants<sup>1</sup> :

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
  - six cent soixante-trois et quatre-vingts (663,80 \$).
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
  - deux cent quatre-vingt-quinze et soixante (295,60\$).
- c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

Le Collège doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

**7-14.26**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 7-14.25 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 national détermine cette protection supplémentaire.

**7-14.27**

Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

---

<sup>1</sup> La contribution est payable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024. Avant cette date, les taux suivants continuent de s'appliquer :

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
  - trois cent soixante-trois et quatre-vingts (363,80 \$)
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
  - cent quarante-cinq et soixante (145,60 \$)

**7-14.28**

La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle soit âgée de soixante-cinq (65) ans ou plus.

**7-14.29**

Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
  - qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;
  - qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1<sup>er</sup>) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

**7-14.30**

Il est loisible au comité paritaire national de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des personnes retraitées sans contribution du Collège et pourvu que :

- a) la cotisation des personnes salariées pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- b) les débours, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient 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.

**VI - Assurance traitement****7-14.31**

Sous réserve des dispositions de la convention collective, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables et pendant un maximum de trois (3) mois : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de trois (3) mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement de son traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- d) à compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement tel qu'il est prévu aux dispositions du régime d'assurance traitement de longue durée, et ce, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-dessus est effectué par un assureur ou par un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance traitement de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, y compris la personne salariée à temps partiel sur une base annuelle, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

**7-14.32**

Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.31, est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité.

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) mois précédents par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

**7-14.33**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le régime la régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 7-14.31, elle bénéficie, durant la période où elle reçoit des prestations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 7-14.31, de

l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

**7-14.34**

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), du Régime d'assurance automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du paragraphe d) de la clause 7-14.31 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée.

**7-14.35**

Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), 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 7-14.31 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., RQAP, assurance-emploi);
- la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la 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.

Le Collège déduit d'un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 7-14.31 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

**7-14.36**

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;

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

- b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.31, la prestation versée par le Collège pour le reste des vingt-quatre (24) mois depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.31 paragraphe b) ou c) le cas échéant;
- c) Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :
- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CNESST;
  - 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 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;

- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime de rentes du Québec, de la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), du Régime d'assurance automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- e) La 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 a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations à Retraite Québec, au RQAP, au RAE et aux Régimes de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

**7-14.37**

Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe a), b) ou c) de la clause 7-14.31 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite. Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe d) de la clause 7-14.31 cesse à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans.

**7-14.38**

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.

**7-14.39**

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 ce lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical en ce sens.

**7-14.40**

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement, est effectué directement par le Collège, mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que la personne salariée ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège puisse les obtenir de qui de droit.

De même, le Collège n'est pas tenu de verser des prestations lorsque la personne salariée néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, lorsque la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, la personne salariée est tenue de rembourser le Collège pour le montant concerné.

**7-14.41**

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

Dans l'éventualité où l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne salariée, cette dernière a droit à un examen fait par une ou un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont finales.

Le coût des examens prévus aux trois 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.

**7-14.42**

S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 7-14.31, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Dans le cas des prestations prévues au paragraphe d) de la clause 7-14.31, la partie patronale nationale prévoit par le biais du cahier des charges ou autrement que le contrat d'assurance comprend la clause compromissaire suivante :

« Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentants du gouvernement et de la FTQ désignés conformément à l'annexe « L ». La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie l'assuré et l'assureur. »

**7-14.43**

- a) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective, et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année;
- b) Cependant, dans le cas d'une première 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 congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde 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 le solde de ces sept (7) jours qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés;
- d) Au cours du mois de juin, la personne 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 7-7.08 soient respectées.

**7-14.44**

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.43 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>1</sup>.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.43 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service<sup>1</sup>.

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

- le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- les douze (12) premiers mois d'une période d'invalidité prévue à la clause 7-14.31.

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 congés de maladie.

**7-14.45**

Dans le cas d'une 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 au service du Collège.

**7-14.46**

Les invalidités en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité. Il est entendu que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les avantages prévus au présent régime d'assurance traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

**7-14.47**

La personne salariée qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1<sup>er</sup> janvier 1973, en conformité des dispositions de la convention collective

---

<sup>1</sup> Un mois de service complet signifie un mois au cours duquel la personne salariée a travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

antérieurement applicable. Il est entendu que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1<sup>er</sup> janvier 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1<sup>er</sup> janvier 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel qu'il est prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RREGOP, RRE et RRF), soit pour augmenter à quatre-vingts pour cent (80 %) la prestation de soixante-dix pour cent (70 %) du salaire prévue au paragraphe c) de la clause 7-14.31.

**7-14.48**

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 peuvent être utilisés également, à raison de un (1) jour par jour, pour un congé parental prévu à l'article 7-4.00.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 1<sup>er</sup> janvier 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsqu'ils sont utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

**7-14.49**

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 7-14.48, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions de la présente clause couvrent également la personne salariée qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

**7-14.50**

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.

**7-14.51**

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée le jour précédant l'entrée en vigueur de la convention collective 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 :

## **CHAPITRE 7**

## **CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.43 de la convention collective;
2. Après épuisement des jours mentionnés en 1., les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée autres que ceux prévus à la clause 7-14.50;
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1. et 2., les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

### **7-14.52**

La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congé de maladie monnayables selon la clause 7-14.48 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.

### **Avantages**

#### **7-14.53**

Durant la période d'invalidité prévu à la clause 7-14.31, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu comme si elle était au travail pendant une durée totale de douze (12) mois à partir du début de son invalidité;
- accumulation de l'expérience;
- 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;
- versement de primes et suppléments (excluant les primes d'inconvénient, mais incluant les primes de disparités).

**Article 7-15.00 - Congé sans traitement****7-15.01**

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel.

Ce congé peut être avec étalement du traitement.

S'il s'agit d'un congé d'une durée supérieure à trente (30) jours, le Collège doit consulter le CRT.

La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois mais peut être prolongée par entente entre les parties.

**7-15.02**

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé à temps complet 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. Ce congé peut être prolongé par entente entre les parties.

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 7-15.01 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.

**7-15.03**

La personne salariée qui a acquis la sécurité d'emploi peut après entente avec le Collège obtenir un congé sans traitement de deux (2) ans afin de fonder son entreprise.

**7-15.04**

La personne salariée qui a acquis la sécurité d'emploi et quatre (4) ans d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé en vertu des clauses 5-6.01 et 5-6.02 bénéficie, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement. La durée de ce congé est d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an. Ce congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une (1) seule fois par période de cinq (5) ans.

Le Collège n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'une personne salariée à la fois dans un service où le nombre de personnes salariées est inférieur à dix (10), pas plus de deux (2) personnes salariées à la fois dans un service où le nombre de personnes salariées est de dix (10) à vingt (20) et pas plus de trois (3) personnes salariées dans un service où le nombre de personnes salariées excède vingt (20).

Lorsque le Collège désire combler le poste et ne peut procéder dans le délai prévu au premier alinéa, ce délai est prolongé pour une période maximum de trente (30) jours.

Toutefois, lorsque le congé est utilisé pour occuper un emploi chez un autre employeur, à l'exclusion d'un autre collègue du réseau, la personne salariée doit avoir acquis au moins sept (7) ans d'ancienneté au moment prévu pour le début du congé.

**7-15.05**

Le Collège met à la disposition de la personne salariée les informations dont il dispose relativement aux assurances et aux régimes de retraite, et ce, avant le départ de la personne salariée.

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 la demande au début du congé et en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée.

À défaut par la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer à ces régimes à compter du début du congé.

**7-15.06**

À moins d'entente entre la personne salariée et le Collège, 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.

**7-15.07**

À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste, sous réserve des dispositions de la convention collective. 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.

**Article 7-16.00 - Congé pour une charge publique****7-16.01**

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 des citoyens.

**7-16.02**

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.

**7-16.03**

La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement la fonction qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ.

**CHAPITRE 7****CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX****7-16.04**

La personne salariée élue à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de son mandat.

**7-16.05**

La personne salariée élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

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

**7-16.06**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement pour une charge publique continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée.

**7-16.07**

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

**Article 7-17.00 - Congés spéciaux****7-17.01**

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

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile; après entente avec son supérieur immédiat, la personne salariée peut ajouter à cette période, un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas deux (2) semaines ou des jours de vacances annuelles ou du travail supplémentaire accumulé;
- 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 son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille : trois (3) jours ouvrables;

- f) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement. Cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année financière;
- g) pour les cas 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.

**7-17.02**

Dans les cas visés aux paragraphes b), c), d), et e) de la clause 7-17.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

**7-17.03**

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

**7-17.04**

La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence.

Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement habituel de la personne salariée.

**7-17.05**

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.

Dans les cas sérieux et d'urgence prévus à l'alinéa précédent, la personne salariée peut informer le Collège après le fait, et ce, dès que possible.

**7-17.06**

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année financière. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée. Lorsque le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

**CHAPITRE 7****CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX****7-17.07**

En outre, le Collège, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

- a) La personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère;
- b) La personne salariée, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mise en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- c) La personne salariée, à la demande expresse du Collège, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

**Congés pour raisons familiales****7-17.08**

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations :

- liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint;
- ou en raison de l'état de santé d'un parent<sup>1</sup>;
- ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

La personne salariée doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence<sup>2</sup>.

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

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

<sup>1</sup> On entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de cette clause :

- 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- 2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- 3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- 4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- 5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Référence : article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

<sup>2</sup> Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). De plus, cet article stipule que la personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

**7-17.09**

Selon les modalités qui y sont prévues, la personne salariée a droit à un congé pour responsabilités familiales dans les cas suivants :

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée lorsque sa présence est requise auprès d'un parent<sup>1</sup> ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26) en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

- b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

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

---

<sup>1</sup> On entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de cette clause :

- 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- 2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- 3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- 4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- 5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

- d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.
- e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée lorsque sa conjointe, son conjoint, son père, sa mère, ou son enfant majeur décède par suicide.
- f) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
- g) Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines sur un période de douze (12) mois est accordé dans le cas d'une victime de violence conjugale ou à caractère sexuel.

Dans tous les cas de congés prévus 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, un document attestant ces motifs.

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

#### **7-17.10**

Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 7-17.08 et 7-17.09, les dispositions des clauses 7-4.53 et 7-4.54 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. De même, les dispositions de la clause 7-4.51 s'appliquent le cas échéant.

### **Article 7-18.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé**

#### **7-18.01 Objectif du régime**

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 une personne salariée de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

Une personne salariée régulière peut, après entente, obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article.

Toutefois, lorsque la prise du congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

De plus, la prise du congé ne peut se faire avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise par la personne salariée.

**CHAPITRE 7****CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX****7-18.02 Nature du régime**

Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

**7-18.03 Durée du régime**

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 7-18.12, 7-18.15 et 7-18.16.

Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

**7-18.04 Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

**7-18.05 Conditions d'obtention**

La personne salariée qui désire obtenir un congé doit en faire la demande écrite au Collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

Seule la personne salariée qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé d'une personne salariée invalide ou en congé sans traitement.

**7-18.06 Retour**

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à la convention collective suivant la période de congé, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer au service 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.

**7-18.07 Traitement**

Pendant chacune des années de participation au régime, la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

<u>Durée de participation au régime</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
<u>Durée du congé</u>	<u>Pourcentage du traitement</u>			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %

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

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.

Au cours de la période de congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune rémunération du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

**Conditions de travail****7-18.08**

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.

**7-18.09**

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 personne salariée est réputée avoir pris le nombre de jours de vacances auquel elle a droit pour la période de congé prévue au régime.

**7-18.10 Régime de retraite**

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

La contribution de la personne salariée à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

**7-18.11 Cessation d'emploi**

Lorsque la personne salariée cesse d'être au service 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 7-18.07;

- b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-18.07. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège;
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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 perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (200 % RREGOP, 100 % RRE et RRF).

Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-8.00.

#### **7-18.12 Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-18.11 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.

**7-18.13 Mise en disponibilité**

Lorsque 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 7-18.11 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : le traitement versé en trop ne devient pas exigible (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation au régime de retraite.

**7-18.14 Décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-18.11 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation au régime de retraite.

**7-18.15 Assurance traitement**

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) L'invalidité survient au cours de la période de congé

L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

Elle aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance traitement prévue à la convention 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 habituel.

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 habituel.

c) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne salariée aura droit à sa prestation d'assurance traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si

l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée aura droit à la prestation d'assurance traitement basée sur son traitement habituel;

- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance traitement basée sur son traitement habituel. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.
- d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

Durant les deux (2) premières années, la personne 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 soit, 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 assujéti 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.

#### **7-18.16 Congés de maternité, de paternité ou d'adoption**

Advenant un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06, un congé de paternité prévu à la clause 7-4.22 ou un congé d'adoption prévu à la clause 7-4.32, 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 7-4.00 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 sujets à cotisation au régime de retraite.

#### **7-18.17 Disposition particulière**

Lorsque la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1<sup>re</sup>) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**Article 7-19.00 - Congé pour aide internationale****7-19.01**

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 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 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.

**7-19.02**

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.

**7-19.03**

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement prévu à la clause 7-19.01 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 l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée.

À défaut par 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.

**7-19.04**

Aux fins de l'article 6-3.00, l'expérience de travail acquise par la personne salariée lors d'un tel congé est reconnue pourvu que celle-ci soit jugée valable et directement pertinente aux attributions de sa classe d'emploi.

**7-19.05**

À son retour, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

**Article 7-20.00 - Retraite progressive****7-20.01**

Est admissible au programme de retraite progressive la personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :

- a) être une personne salariée régulière à temps complet ou être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à

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

quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi<sup>1</sup>;

- b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;
- c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
- d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège.

**7-20.02**

La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins soixante (60) jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

- a) la durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois;
- b) le nombre d'heures travaillées sur une base annuelle, lequel ne doit jamais être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi;
- c) l'aménagement de la semaine de travail.

La personne salariée peut convenir avec le Collège<sup>2</sup>, par écrit et plus de six (6) mois<sup>3</sup> avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois.

Il est possible pour la personne salariée de prolonger l'entente plus d'une fois, mais elle doit en convenir avec le Collège à chaque fois, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de la prolongation.

Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder quatre-vingt-quatre (84) mois.

**7-20.03**

Le pourcentage du temps travaillé, le nombre d'heures travaillées par semaine ou l'aménagement de la semaine de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le Collège.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées par année ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) des heures prévues pour sa classe d'emploi.

<sup>2</sup> À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre les modifications prévues à la lettre d'intention de l'annexe « Z » ou au plus tard le 30 juin 2024.

<sup>3</sup> Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec le Collège de prolonger cette entente.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle, (par exemple : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

**7-20.04**

La personne salariée qui a accumulé une banque de jours de congé de maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures, peut les utiliser pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

**7-20.05**

Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps complet ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

**7-20.06**

La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

**7-20.07**

Durant le programme, la personne salariée verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé à temps complet ou à temps partiel avant le début du programme.

**7-20.08**

Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.

**7-20.09**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.

**7-20.10**

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.

**7-20.11**

Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi demeure soumise aux dispositions des articles 5-4.00 et 5-6.00. Le cas échéant, ou dans le cas d'un transfert volontaire, elle peut transporter

dans un autre collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.

**7-20.12**

Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :

- a) la retraite;
- b) le décès;
- c) la démission;
- d) le désistement avec le consentement du Collège;
- e) la mise à pied;
- f) le congédiement;
- g) la relocalisation dans un autre collège, sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-20.11.

**7-20.13**

Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée et le Collège se termine et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de la personne salariée.

**7-20.14**

Une personne salariée n'est éligible qu'une (1) seule fois au programme de retraite progressive.

**7-20.15**

Sauf stipulations à l'effet contraire, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective concernant les personnes salariées à temps partiel.

---

## **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 des possibilités réelles de formation et de perfectionnement par des activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche, à leur cheminement professionnel ou à leur progression de carrière au Collège, toutes catégories d'emploi confondues.

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

#### **8-1.02**

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

#### **8-1.03**

Les sommes visées par les engagements mentionnés à la clause 8-1.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique de formation et de perfectionnement.

#### **8-1.04**

La personne salariée qui, autorisée par le Collège, poursuit une activité de formation et de perfectionnement pendant son horaire 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.

### **Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement local**

#### **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 local de formation et de perfectionnement.

#### **8-2.02**

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée ou à lui faciliter l'accès à d'autres fonctions.

#### **8-2.03**

Les activités de formation s'entendent de toute activité à temps complet ou à temps partiel 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 non reliés à la catégorie des classes d'emploi prévue aux annexes « B » ou « C », 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**

Le Collège consulte obligatoirement le comité local de formation et de perfectionnement avant d'établir une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées à son service.

**8-2.06**

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 local de formation et de perfectionnement.

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

Ce comité a pour rôle :

- a) de transmettre au Collège toute recommandation concernant la 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) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les possibilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- e) de faire des recommandations au Collège sur la répartition des sommes allouées à la formation et au perfectionnement en vertu de la clause 8-3.01.
- f) participer à la planification des activités de formation et perfectionnement;
- g) collaborer à la mise en œuvre de programme de formation ou perfectionnement;
- h) recommander l'organisation de perfectionnement collectif, incluant les logiciels d'utilisation courante;

i) recommander une répartition des montants prévus à l'article 8-3.00.

**8-2.07**

Le comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

Malgré ce qui précède, le comité doit prévoir :

- un minimum de quatre (4) rencontres par année pour le traitement des demandes;
- la production d'un bilan annuel des activités et des sommes dépensées, reportées et tout excédent rendu disponible au Collège pour des fins de formation et de perfectionnement pour le personnel de soutien.

**Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement local****8-3.01**

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement local, le Collège met à la disposition du comité de formation et de perfectionnement un montant de cent quarante dollars (140 \$) par année financière par personne salariée régulière et un montant de cent quarante dollars (140 \$) pour chaque ETC des heures occasionnelles travaillées l'année contractuelle précédente. Il n'y a pas de réduction au prorata dans le cas d'une personne salariée à temps partiel.

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

- a) Les formations et perfectionnements individuels;
- b) Les formations et perfectionnements collectifs;
- c) Les formations et perfectionnements spécifiques liés aux besoins organisationnels et aux changements technologiques.

**8-3.02**

Si le solde du montant prévu à la clause 8-3.01 pour une année financière donnée n'a pas été entièrement dépensé ou engagé au cours de cette année, il est transféré à l'année financière suivante.

Les soldes transférés à l'année financière suivante doivent être attribués en respectant l'ordre de priorité prévu au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article précédent.

Malgré ce qui précède, le cumul des soldes prévus à la clause 8-3.02 est limité à un montant équivalent à quatre-vingts pourcent (80 %) du montant annuel prévu à la clause 8-3.01.

Tout montant en surplus de ce cumul est mis à la disposition du collège pour que celui-ci l'utilise aux fins de formation et de perfectionnement pour le personnel de soutien.

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

Toutefois, les soldes en banque antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 2022 restent à la disposition des comités pour que ceux-ci les utilisent jusqu'à l'atteinte du plafond de quatre-vingts pourcent (80 %) du montant annuel.

### **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 ainsi que toute personne occasionnelle ou remplaçante dont la période de service continu est de trois (3) mois et plus 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 ainsi que toute personne occasionnelle ou remplaçante dont la période de service continu est de trois (3) mois et plus peut, dans une démarche personnelle, présenter une demande au Collège dans le cadre du 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 8-2.06.

#### **8-4.06**

Dans la mesure du possible, les activités de formation suivies par la personne salariée dans le cadre du présent article se déroulent pendant son horaire normal de travail.

**8-4.07**

Par année financière, la personne salariée engagée dans un programme de formation découlant de l'application du présent article bénéficie d'un maximum de quarante-cinq (45) heures de congé sans perte de traitement pour participer à des activités de formation.

Pour toute heure de formation additionnelle à l'intérieur d'une même année financière, 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, 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**

Le Collège dispose, par année financière, du montant prévu à l'annexe « O » afin de répondre aux besoins de développement des compétences des personnes salariées.

**8-4.10**

Ce montant sert à acquitter les coûts habituels 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 « O » est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

Malgré ce qui précède, le cumul des soldes prévus à la clause 8-4.12 est limité à un montant équivalent à quatre-vingts pourcent (80 %) du montant annuel prévu à la clause 8-4.09.

Tout montant en surplus de ce cumul est mis à la disposition du Collège pour que celui-ci l'utilise aux fins du développement des compétences pour le personnel de soutien.

Une fois par année, le Collège présente au comité un bilan des activités de développement des compétences découlant de ces surplus.

Toutefois, les soldes en banque antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 2022 restent à la disposition du collège pour que celui-ci l'utilise jusqu'à l'atteinte du plafond de quatre-vingts pourcent (80 %) du montant annuel.

**8-4.13**

Le cas échéant, les frais de scolarité ou autres frais de formation normalement admissibles selon la politique locale de formation et de perfectionnement sont remboursables à même les sommes allouées à l'article 8-3.00.

**8-4.14**

À l'exception de la clause 8-4.09, les parties peuvent convenir, par entente locale, de modifier les dispositions du présent article.

---

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

### **Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs**

#### **9-1.01**

Tout grief d'application et d'interprétation est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

#### **9-1.02**

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

#### **9-1.03**

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

Malgré ce qui précède, le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir pour la personne salariée à l'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 estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief au Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 9-1.04.

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un tel grief est de deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite.

#### **9-1.04**

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui y sont visées et le correctif requis.

**CHAPITRE 9****PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE****9-1.05**

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief logé par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. À défaut d'une telle réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut, s'il ne l'a déjà fait, référer le grief à l'arbitrage sans excéder les délais prévus à la clause 9-2.01.

**9-1.06**

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si une telle modification de forme est soumise dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audience procède à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur les formulaires prévus au présent article, n'en affecte pas la validité.

**9-1.07**

Les délais prévus à la clause 9-1.03 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

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

**9-1.08**

En tout temps avant l'audience du grief à l'arbitrage, il est loisible aux parties de se rencontrer au CRT pour discuter du litige.

**9-1.09**

À la demande de l'une ou l'autre des parties, les parties nationales procèdent à la mise à jour du rôle des griefs par Collège, et ce, pour tous les griefs soumis en vertu des conventions collectives antérieures.

Par la même occasion, les personnes représentantes des parties nationales analysent les griefs encore inscrits au rôle et recommandent aux parties tout règlement qu'elles jugeront acceptable quant à ces griefs.

Par la suite, à la demande conjointe des parties, les personnes représentantes des parties nationales s'engagent à procéder à l'analyse des griefs soumis après la signature de la convention collective et à recommander aux parties tout règlement concernant ces griefs.

**9-1.10**

Les parties nationales conviennent que les délais prévus au présent article pour la soumission d'un grief au Collège en vertu de la convention collective commencent à courir le jour de la remise des exemplaires du texte conforme de la convention collective par la partie patronale nationale à la partie syndicale nationale prévue à la clause 10-4.01.

Toutefois, tout grief soumis avant la remise de la convention collective prévue à l'alinéa précédent n'est pas prématuré.

### **Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage**

#### **9-2.01**

À la suite du recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire référer le grief à l'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et à l'arbitre en chef dont le nom figure au présent article. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties. Cependant le délai prévu à la présente clause est suspendu entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties.

En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief à l'arbitre en chef. Cet avis, sauf en cas de force majeure, est présenté sur la formule prescrite à cette fin. La date de signature du récépissé du dépôt d'arbitrage sous pli recommandé constitue une preuve servant à calculer les délais.

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**

L'arbitre en chef du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation (Greffe) 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.

#### **9-2.03**

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est référé à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à la personne salariée concernée, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale concernée et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

#### **9-2.04**

Les personnes représentantes des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05 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 même, les personnes représentantes des parties nationales peuvent convenir de référer un ou des griefs à un des modes d'arbitrage prévus au présent article mais différent de celui prévu pour ce ou ces griefs.

**CHAPITRE 9****PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE****9-2.05**

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

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et de fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi;
- d) prévoir, pour chacune des séances d'arbitrage fixées selon le paragraphe a) de la présente clause, un ou 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 les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps, le Ministère et l'arbitre tout en lui transmettant une copie des avis de griefs et d'arbitrage.

Lors de cette réunion, les 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.

Les parties nationales peuvent décider de procéder avec assesseures ou assesseurs.

**9-2.06**

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur, communiquent au Greffe les nom et prénom des personnes de leur choix.

**9-2.07**

Sous réserve de la clause 9-2.05 et de l'article 9-4.00, les griefs référés à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective, sont décidés par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

BÉDARD, Hélène

BERNARD, Yann

BLOUIN, Julie

BOUDREAU, Patrice

CÔTÉ, André C.

LEBLANC, Isabelle

LECOMPTE, Natasha

MANCINI, Marc

MCCRORY, Michael

MÉNARD CHENG, Nancy

## **CHAPITRE 9**

## **PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

FAUCHER, Nathalie	OBOMSAWIN, Fany
GARNEAU, Dominic	ROY, Guy
GUIMONT, Louise-Hélène	ROY, Pierre-Georges
LAPLANTE, Pierre	TURCOTTE, Alain
LAVOIE, André G., arbitre en chef	

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

### **9-2.08**

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

Lorsqu'elle ou il le juge opportun, l'arbitre impose un échéancier formel et contraignant quant au déroulement des séances d'arbitrage.

### **9-2.09**

Dans le cas d'un tribunal composé d'une ou d'un arbitre et de deux (2) assesseures ou assesseurs, l'arbitre, seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience.

### **9-2.10**

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.

### **9-2.11**

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision du Collège;
- b) en réintégrant la personne plaignante avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'elle a pu gagner ailleurs ou toute indemnité qu'elle a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

### **9-2.12**

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, la personne salariée qui a posé 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 simple avis adressé à la ou au même arbitre lui soumet le

désaccord pour décision exécutoire. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la personne plaignante portent intérêt au taux prévu à l'article 100.12 c) du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

**9-2.13**

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.

**9-2.14**

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

**9-2.15**

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

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 du projet de sentence au Greffe.

En tout temps avant sa sentence exécutoire, 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.

**9-2.16**

La sentence doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

**9-2.17**

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

**9-2.18**

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

**9-2.19**

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel ou exiger aussi l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement.

## **CHAPITRE 9**

## **PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseuses ou assessesurs, le cas échéant, de même qu'à l'autre partie.

### **9-2.20**

Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

### **9-2.21**

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 ensuite aux cas de suspension et de congédiement.

### **9-2.22**

Les griefs portés à l'arbitrage selon des conventions collectives antérieures seront entendus conformément à ces conventions collectives.

Malgré ce qui précède 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 figure aux clauses 9-2.07 ou 9-4.07 selon la nature du grief.

## **Article 9-3.00 - Autres procédures d'arbitrage**

### **Arbitrage d'interprétation**

#### **9-3.01**

Les parties nationales peuvent convenir de référer 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 difficulté d'interprétation à soumettre à l'arbitre;
- c) les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation de l'arbitre choisi à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.07 et nommer une assesseuse ou un assesseur de leur choix;
- d) l'arbitre saisi du grief doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre sa décision 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) et c), la demande d'arbitrage est caduque.

**9-3.02**

La décision rendue par l'arbitre est exécutoire et elle lie les parties nationales et locales.

**9-3.03**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd conformément à la clause 9-5.02.

**9-3.04 Médiation préarbitrale**

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ou recours découlant des articles 39 et 45 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) selon les modalités qui suivent :

- a) Les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe désigne, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00, une médiatrice ou un médiateur parmi la liste suivante :

Nancy Ménard Cheng

Nathalie Faucher

Dominic Garneau

André G. Lavoie

Natasha Lecompte

Yves St-André

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste de médiateurs;

- b) Le Collège est représenté par une ou un membre du personnel d'encadrement et le Syndicat est représenté par une ou un de ses membres. Les parties peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller;
- c) La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au Greffe. Ce règlement lie les parties;
- d) Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau du TAT.

Cette procédure s'applique pour tout grief ou recours, ou groupe de griefs ou recours convenu entre le Collège et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes qui sont prévus au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

### **9-3.05 Procédure d'arbitrage accélérée**

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré selon les modalités suivantes :

- a) Un avis signé conjointement par les personnes représentantes des parties constatant l'entente, est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord pour ce faire en faisant parvenir un avis distinct au Greffe à cet effet, avec une copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage;

- b) L'arbitre est nommé par le Greffe. Elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord;
- c) Le Collège est représenté par une ou un membre du personnel d'encadrement et le Syndicat est représenté par une ou un de ses membres. Les parties peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller;
- d) Généralement, l'audience d'une cause dure environ une (1) heure;
- e) La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les personnes salariées visées par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

Les dispositions des articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-5.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

### **Article 9-4.00 - Grievs de classification**

#### **9-4.01**

La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège ne correspond pas à sa classe d'emploi peut soumettre une demande de reclassification selon la procédure suivante :

1. Dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, la personne salariée ou le Syndicat peut soumettre une demande de reclassification au service des ressources humaines. 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 prévus à l'alinéa précédent ni l'occurrence d'un fait antérieur à l'entrée en vigueur de la convention collective ne peuvent avoir pour effet de rendre invalide la demande si le fait se poursuit toujours à l'intérieur de ce délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours;

2. Le Collège procède à l'analyse des tâches de la personne salariée et confirme ou infirme les énoncés figurant au formulaire soumis en vertu du paragraphe précédent;
3. À la suite de cette analyse et au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la soumission de la demande, le Collège communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat. Le cas échéant, le Collège doit identifier ses divergences eu égard aux énoncés figurant au formulaire. Ce délai est toutefois suspendu entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties.

#### **9-4.02**

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 transmise 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.

#### **9-4.03**

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.

## **CHAPITRE 9**

## **PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

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

Une entente conclue au comité local de classification lie les parties et la personne salariée concernée.

### **9-4.04**

À défaut d'un règlement de la demande de reclassification au terme de la journée de la première rencontre du comité local de classification, le Syndicat peut soumettre un grief de classification au Collège dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

Ni le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe 1. de la clause 9-4.01 ni l'occurrence d'un fait antérieur à l'entrée en vigueur de la convention collective ne peuvent avoir pour effet de rendre invalide le grief 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.

### **9-4.05**

Le Syndicat qui désire référer le grief à la procédure d'arbitrage doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la journée de la première rencontre du comité local de classification, donner un avis écrit au Collège et à l'arbitre en chef dont le nom figure à la clause 9-2.07. En même temps que cet avis, le Syndicat fait parvenir le grief de classification à l'arbitre en chef. Ce délai est toutefois suspendu entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

### **9-4.06**

En tout temps avant la décision de l'arbitre, il est loisible aux parties de se rencontrer à nouveau au comité local de classification pour discuter du litige.

### **9-4.07**

La fixation de la date et du lieu de la séance d'arbitrage ainsi que la nomination de l'arbitre se font conformément aux dispositions de l'article 9-2.00 avec les adaptations nécessaires.

Toutefois, l'arbitre est choisi parmi la liste suivante :

BOUDREAU, Patrice

LAVOIE, André G.

CÔTÉ, André C.

LECOMPTE, Natasha

FAUCHER, Nathalie

MCCRORY, Michael

FERLAND, Gilles

MÉNARD CHENG, Nancy

GARNEAU, Dominic

ROY, Pierre-Georges

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

Sous réserve de la clause 9-2.21, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs de classification référés selon les dispositions du présent article lors de la préparation des rôles d'arbitrage.

**9-4.08**

Le Syndicat fait parvenir à l'arbitre, au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la journée de l'audition, une copie du grief, du formulaire et de la réponse du Collège prévus à la clause 9-4.01. Le Syndicat avise le Collège à cet effet.

**Pouvoir et responsabilités de l'arbitre****9-4.09**

L'arbitre qui fait droit à un grief soumis selon le présent article, n'a le pouvoir que d'accorder une indemnité pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

**9-4.10**

L'attribution d'une telle indemnité pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-4.00.

En vertu du présent article, le montant rétroactif est d'au plus de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de réception, par le Collège, de la demande de reclassification.

**9-4.11**

L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se baser sur le 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-dessus mentionnée, à savoir qu'aucune classe d'emploi du plan de classification ne correspond à cette fonction de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une indemnité pécuniaire 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 aux fins de l'application de la clause 9-4.14.
2. À défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer l'indemnité pécuniaire 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**

**9-4.12**

Les parties peuvent s'entendre pour référer un grief de classification déposé selon les dispositions de la convention collective 2020-2023 à la procédure prévue au présent article.

**9-4.13**

Si le Collège fait droit à une demande de reclassification ou à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste, les dispositions prévues à la clause 9-4.14 s'appliquent.

**9-4.14**

Lorsque le Collège décide de maintenir les attributions du poste dont la ou le titulaire a eu droit à une indemnité, la personne salariée demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée.

**Article 9-5.00 - Frais et honoraires**

**9-5.01**

Le présent article s'applique à toutes les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues au présent chapitre.

**Frais et honoraires des arbitres, des médiatrices et des médiateurs**

**9-5.02**

Les frais et honoraires des arbitres sont à la charge de la partie qui perd. Si le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des frais et honoraires que doit assumer chaque partie.

Cependant, dans le cas des griefs de congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

**9-5.03**

Les frais et honoraires des médiatrices ou des médiateurs sont partagés à parts égales entre les parties.

**9-5.04**

Dans le cas d'une médiation préarbitrale, soit les cas où la médiatrice ou le médiateur peut être amené à voir passer son rôle de celui de médiatrice ou de médiateur à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les dispositions de la clause 9-5.02.

**Frais de remise et d'annulation**

**9-5.05**

La partie qui fait une demande de remise dans un délai de trente (30) jours ou moins de la date d'une audition rembourse à l'arbitre l'indemnité exigible à titre de frais d'annulation.

Si la demande de remise est conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

De même, la partie qui fait une demande de remise dans un délai de trente (30) jours ou moins de la date d'une séance de médiation rembourse à la médiatrice ou au médiateur l'indemnité exigible à titre de frais d'annulation. Si la demande de remise est conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

**9-5.06**

Le cas échéant, lorsqu'exigible, l'indemnité payable à l'arbitre, à la médiatrice ou au médiateur à titre de frais d'annulation est assumée par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit.

**9-5.07**

Dans le cas où les parties s'entendent sur le règlement du grief, lorsqu'exigible, l'indemnité payable à l'arbitre, à la médiatrice ou au médiateur à titre de frais d'annulation est assumée, soit :

- à parts égales entre les parties;
- selon les modalités convenues entre les parties dans le cadre du règlement du grief;
- ou si l'une ou l'autre des parties lui en fait la demande, l'arbitre, la médiatrice ou le médiateur qui prend acte du règlement, le cas échéant, peut déterminer un partage différent de l'indemnité.

**Autres frais et honoraires****9-5.08**

Les frais et honoraires des assesseures ou assesseurs sont assumés par la partie qu'elles ou qu'ils représentent. En cas de désaccord sur le fait de procéder avec les assesseures ou assesseurs, la partie qui exigerait de fonctionner selon ce mode doit assumer la totalité des frais encourus par les deux (2) parties.

**9-5.09**

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

**9-5.10**

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin, de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

**9-5.11**

Tous les frais et honoraires qui découlent des services d'une ou d'un sténographe officiel ou de l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement sont à la charge de la partie qui a formulé une demande selon les dispositions de la clause 9-2.19.

**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 des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation (Greffe) à la date de la signature de la présente convention collective.

**9-6.02**

Dans les quarante-cinq (45) 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 quarante-cinq (45) 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 collègue 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 collègue.

**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 9-2.07 de la présente convention collective.

---

## **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 10-1.00 - Modifications des conditions de travail**

#### **10-1.01**

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.

#### **10-1.02**

Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective. Il est entendu toutefois 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.

#### **10-1.03**

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 10-2.00 - Changement technologique**

#### **10-2.01**

Les parties entendent par « changement technologique » l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel ou leur modification qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

#### **10-2.02**

En aucun cas, un changement technologique ne peut 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 approprié.

#### **10-2.03**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année financière suivante. Cette planification doit comprendre les éléments suivants :

- la nature du ou des changements technologiques;
- les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- la ou les dates prévisibles de mise en place du ou des changements;
- le perfectionnement envisagé;

- la durée prévue du perfectionnement.

**10-2.04**

Par la suite, le Syndicat bénéficie d'un délai de trente (30) jours, pour faire connaître sa position au Collège dans le cadre du CRT.

**10-2.05**

Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-2.03, 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 10-2.03. Il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT, laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

**10-2.06**

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local de modifier ou de remplacer les clauses 10-2.03 à 10-2.05 du présent article.

**Article 10-3.00 - Transmission des documents****10-3.01**

Aux fins de l'application de la présente convention, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constitue un mode valable de transmission des documents écrits entre le Collège et le Syndicat. Cela s'applique également dans tous les cas où la convention collective réfère à un mode spécifique de transmission de documents écrits entre le Collège et le Syndicat.

**Article 10-4.00 - Publication****10-4.01**

La partie patronale nationale s'engage à rendre accessible par mode électronique le texte conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur.

**Article 10-5.00 - Violence et harcèlement****10-5.01**

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

**10-5.02**

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

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

Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, le Collège est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne salariée est exposée à cette violence<sup>2</sup>.

**10-5.03**

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et qui entraîne un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend aussi des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu.

Bien que le harcèlement sexuel soit une forme de violence à caractère sexuel, une plainte en harcèlement sexuel peut être déposée conformément à cet article.

**10-5.04**

Le Collège peut former un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper du personnel de soutien, des enseignantes ou des enseignants, des professionnelles ou des professionnels, des cadres et des étudiantes ou des étudiants.

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

**10-5.05**

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

---

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

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

**Article 10-6.00 - Violences à caractère sexuel****10-6.01**

La notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle.

Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.<sup>1</sup>

**10-6.02**

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et qui entraîne un milieu de travail néfaste.

Bien que la Loi sur les normes du travail prévoit que le harcèlement sexuel fait partie intégrante du harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel est une forme de violences à caractère sexuel et peut être traité conformément à cet article.

**10-6.03**

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

**10-6.04**

Le Collège forme un comité permanent composé notamment d'étudiants, d'étudiantes, de dirigeants, de dirigeantes et de membres du personnel afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique.<sup>2</sup>

**Article 10-7.00 - Accès à l'égalité en emploi****10-7.01**

Les parties peuvent convenir de former un comité consultatif d'accès à l'égalité. Ce comité peut regrouper des personnes représentantes de chacune des catégories de personnel. Un seul comité peut être créé pour l'ensemble du personnel du Collège.

**10-7.02**

Ce comité a 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;

<sup>1</sup> Article 1 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

<sup>2</sup> Article 3 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

b) d'étudier tout problème en découlant.

### **Article 10-8.00 - Non-discrimination**

#### **10-8.01**

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son identité ou son expression de genre, son orientation sexuelle, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, son état civil, ses opinions politiques, son âge, le fait d'être handicapée, son état de grossesse ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

### **Article 10-9.00 - Dispositions particulières relatives aux comités ou commissions prévus à la convention collective**

#### **10-9.01**

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

#### **10-9.02**

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

### **Article 10-10.00 - Stationnement**

#### **10-10.01**

Le Collège s'engage à consulter le Syndicat avant de procéder à toute modification de sa politique tarifaire de stationnement.

### **Article 10-11.00 - Annexes**

#### **10-11.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

**Article 10-12.00 - Durée de la convention collective**

**10-12.01**

La durée de la convention collective est de cinq (5) ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028. La convention collective est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire et le demeure jusqu'à son renouvellement.

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

---

## **ANNEXES**

### **ANNEXE « A »**

#### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

**1.**

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

**2.**

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.

**3.**

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.

**4.**

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.

**ANNEXE A****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT****5.**

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 pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

**6.**

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.

**7.**

Le Collège d'origine paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée mariée ou unie civilement déplacée, ou de deux cent dollars (200 \$) si elle est célibataire, 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.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne salariée mariée ou unie civilement déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

**8.**

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.

**9.**

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.

**10.**

Le Collège d'origine paie :

- a) à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximal de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants :

**ANNEXE A****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

- 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) à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximal de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

**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. Toutefois 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.

**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 d'origine, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

**13.**

À la 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 (1) fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

**14.**

Lorsque la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause :

- a) Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le Collège d'origine lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives.
- b) De plus, le Collège d'origine rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège d'origine.

**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**

Technicienne ou technicien en administration .....	174
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....	174
Technicienne ou technicien en audiovisuel .....	175
Technicienne ou technicien au banc d'essai .....	175
Technicienne ou technicien en documentation .....	176
Technicienne ou technicien en électronique.....	177
Technicienne ou technicien en fabrication mécanique .....	177
Technicienne ou technicien en travaux pratiques.....	177
Technicienne ou technicien en bâtiment.....	178
Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique .....	179
Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique .....	180
Technicienne ou technicien en information.....	180
Hygiéniste dentaire.....	181
Technicienne ou technicien en informatique.....	181
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale .....	182
Technicienne ou technicien en loisirs .....	183
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée .....	184
Technicienne ou technicien en travail social.....	184
Interprète .....	185
Agente ou agent de soutien administratif, classe II .....	185
Agente ou agent de soutien administratif, classe I .....	186
Agente ou agent de soutien administratif, classe principale .....	186
Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives .....	187
Apparitrice ou appariteur .....	187
Magasinière ou magasinier, classe II .....	188
Magasinière ou magasinier, classe I .....	189
Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives.....	189
Monitrice ou moniteur de camp de jour.....	189
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset .....	190
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale .....	190
Opératrice ou opérateur en informatique.....	191
Secrétaire administrative .....	191
Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés.....	192
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur .....	192

**ANNEXE B****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Technicienne ou technicien en administration**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

**Technicienne ou technicien en arts graphiques**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Technicienne ou technicien en audiovisuel

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

## Technicienne ou technicien au banc d'essai

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

## Technicienne ou technicien en documentation

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
	1	25,25	25,96	26,63	27,30
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

**ANNEXE B****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Technicienne ou technicien en électronique****Technicienne ou technicien en fabrication mécanique****Technicienne ou technicien en travaux pratiques**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Technicienne ou technicien en bâtiment

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

## Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Technicienne ou technicien breveté de l'entretien aéronautique

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,73	27,48	28,19	28,89	29,90
2	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
3	28,91	29,72	30,49	31,25	32,34
4	30,07	30,91	31,71	32,50	33,64
5	31,25	32,13	32,97	33,79	34,97
6	32,51	33,42	34,29	35,15	36,38
7	33,82	34,77	35,67	36,56	37,84
8	35,15	36,13	37,07	38,00	39,33
9	36,34	37,36	38,33	39,29	40,67
10	37,18	38,22	39,21	40,19	41,60
11	38,43	39,51	40,54	41,55	43,00
12	39,74	40,85	41,91	42,96	44,46

## Technicienne ou technicien en information

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

**ANNEXE B****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Hygiéniste dentaire****Technicienne ou technicien en informatique**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

## Technicienne ou technicien en informatique, classe principale

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
-					
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Technicienne ou technicien en loisirs

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

**Technicienne ou technicien en éducation spécialisée****Technicienne ou technicien en travail social**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Interprète

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

## Agente ou agent de soutien administratif, classe II

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,03	23,67	24,29	24,90	25,77
2	23,34	23,99	24,61	25,23	26,11
3	23,67	24,33	24,96	25,58	26,48
4	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Agente ou agent de soutien administratif, classe I

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

## Agente ou agent de soutien administratif, classe principale

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

**Animatrice ou animateur d'activités socioculturelles ou sportives**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

**Apparitrice ou appariteur**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

**Magasinière ou magasinier, classe II**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	22,83	23,47	24,08	24,68	25,54
2	23,04	23,69	24,31	24,92	25,79
3	23,21	23,86	24,48	25,09	25,97
4	23,38	24,03	24,65	25,27	26,15

**ANNEXE B****ÉCHELLES DE TRAITEMENT****Magasinière ou magasinier, classe I**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

**Monitrice ou moniteur d'activités socioculturelles ou sportives****Monitrice ou moniteur de camp de jour**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
1	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Opératrice ou opérateur de duplicateur offset

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

## Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

## ANNEXE B

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## Opératrice ou opérateur en informatique

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
	1	23,70	24,36	24,99	25,61
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

## Secrétaire administrative

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
	1	23,89	24,56	25,20	25,83
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

**Accompagnatrice ou accompagnateur d'étudiantes ou d'étudiants handicapés  
Surveillante sauveteur ou surveillant sauveteur**

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

**ANNEXE « C »****TAUX DE TRAITEMENT**

Aide de métiers.....	194
Conductrice ou conducteur de véhicules légers .....	194
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds .....	194
Cuisinière ou cuisinier, classe I .....	194
Cuisinière ou cuisinier, classe II .....	194
Cuisinière ou cuisinier, classe III .....	194
Ébéniste.....	194
Électricienne ou électricien .....	194
Électricienne ou électricien, classe principale.....	194
Jardinière ou jardinier .....	194
Manoeuvre.....	194
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements.....	194
Menuisère ou menuisier.....	194
Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien .....	195
Peintre .....	195
Tuyauteuse ou tuyauteur .....	195
Aide domestique.....	195
Aide générale ou aide général de cuisine.....	195
Agente ou agent à la prévention et à la sécurité.....	195
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes .....	196
I .....	196
III .....	196
IV.....	196
VII.....	196
X.....	196
XII.....	196
XIII.....	196
XVI .....	196
XVII .....	196
Préposée ou préposé à la sécurité .....	196

**ANNEXE C****TAUX DE TRAITEMENT****TAUX DE TRAITEMENT**

<b>Classe</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
Aide de métiers	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
Concierge de résidence	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Cuisinière ou cuisinier, classe I	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Cuisinière ou cuisinier, classe II	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Cuisinière ou cuisinier, classe III	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44
Ébéniste	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien, classe principale	30,27	31,12	31,93	32,72	33,87
Jardinière ou jardinier	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44
Manoeuvre	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien d'équipements	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Menuisière ou menuisier	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39

**ANNEXE C****TAUX DE TRAITEMENT**

Ouvrière certifiée ou ouvrier certifié d'entretien	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Peintre	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Tuyauteuse ou tuyauteur	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Aide domestique	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Aide générale ou aide général de cuisine	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60

**Agente ou agent à la prévention et à la sécurité**

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

**ANNEXE C****TAUX DE TRAITEMENT****Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

<b>Classe</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
---------------	--	--	--	--	--

**Préposée ou préposé à la sécurité**

I	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
III	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
IV	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
VII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
X	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
XII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
XIII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
XVI	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
XVII	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
----------------	--	--	--	--	--

1	23,03	23,67	24,29	24,90	25,77
2	23,34	23,99	24,61	25,23	26,11
3	23,67	24,33	24,96	25,58	26,48
4	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86

---

**ANNEXE « 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 (1<sup>er</sup>) échelon de l'échelle de traitement ou est égal au taux de traitement de la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction et pour laquelle elle a été engagée.

Les taux et échelles de traitement applicables pour chaque classe d'emploi sont ceux prévus aux annexes « B » et « C ».

---

**ANNEXE « E »**

**DISPARITÉS RÉGIONALES**

**1.00 SECTION I : DÉFINITIONS**

1.01 Aux fins du présent article, on entend par :

1. **Personne à charge :**

Le conjoint et l'enfant à charge tels qu'ils sont définis à l'article 7-14.00 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, 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. De plus, pour la personne salariée travaillant dans la localité de Fermont, est considéré comme enfant à charge, l'enfant de moins de vingt-cinq (25) ans qui poursuit, hors de la localité d'affectation de son parent, des études post-secondaires dans un établissement d'enseignement reconnu. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire 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 secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

2. **Point de départ :**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ce 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.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par le présent chapitre de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs<sup>1</sup>

- Secteur I : - Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.
- Secteur II : - La municipalité de Fermont;  
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;  
- Les Îles-de-la-Madeleine.
- Secteur III : - Le territoire situé au nord du 51<sup>e</sup> degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson, et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées au secteur IV;  
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;  
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti;  
- La localité d'Oujé-Bougoumou.
- Secteur IV : - Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Nukjuak, Puvirnituq, Umiujaq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.
- Secteur V : - La localité d'Umiujaq.

---

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

**2.00 SECTION II : NIVEAU DES PRIMES****2.01**

La personne salariée travaillant dans le secteur ci-haut mentionné reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement majorées selon les paramètres salariaux prévus aux clauses 6-7.01 à 6-7.05.

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

**2.02**

La personne salariée à temps partiel travaillant dans le secteur ci-haut mentionné reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

**2.03**

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

**2.04**

Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne 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 et chômé, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou de maladie professionnelle.

**2.05**

Lorsque les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) 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 d'autres personnes à charge 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 du terme « personne à charge » de la section I de la présente annexe.

#### 2.06

La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou la personne salariée en congé d'adoption sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

### **3.00 SECTION III : AUTRES BÉNÉFICES**

#### 3.01

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 le secteur décrit à la section I.

- 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 (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le Collège;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants 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.

#### 3.02

La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour

de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et le Collège n'en conviennent autrement.

### 3.03

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

### 3.04

Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne salariée du lieu d'affectation;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce sa fonction.

### 3.05

Aux fins de la présente annexe ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne 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.

Lorsque 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 bénéfices accordés à la présente annexe.

### 3.06

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

**4.00 SECTION IV : REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT****4.01**

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 charges, lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par le Collège applicable à l'ensemble des personnes salariées.

**4.02**

À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

**5.00 SECTION V : DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

**5.01**

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, 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.

---

**ANNEXE « F »**

**FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE**

(remplir en caractère d'imprimerie)

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Tél. : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_

Conformément à l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention collective, je, soussigné(e), donne mon adhésion au :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la contribution fixée par le Syndicat.

Cette adhésion sera valable pour la durée de la convention collective et ne sera révocable que durant les délais prévus au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

Signature de la personne salariée : \_\_\_\_\_

Signature du témoin : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**ANNEXE « G »****LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE OU ÉTABLISSEMENT AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

<b><u>COLLÈGES</u></b>	<b><u>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</u></b>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme
CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE	-
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CÉGEPS DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	Chicoutimi, Jonquière
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke

**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**

---

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, Jonquièr
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	-

**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**

---

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), 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

**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**

---

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 BOURGHEMIN	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe
SOREL-TRACY	-
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, John Abbott, Gérald-Godin
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

**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**

---

ÉTABLISSEMENT  
situé à plus de cinquante (50)  
kilomètres du Collège

Ensemble des collèges ou  
établissements situés à cinquante (50)  
kilomètres et moins de l'établissement  
où la personne salariée travaille au  
moment de sa mise à pied ou de sa  
mise en disponibilité

\*Île de Montréal :

Les collèges Ahuntsic,  
André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne,  
Dawson, Gérard-Godin, John Abbott,  
Maisonneuve, Marie-Victorin,  
Rosemont, Saint-Laurent, Vanier,  
Vieux Montréal

\*\*Région de Québec :

Les collèges Champlain (St.  
Lawrence), François-Xavier-Garneau,  
Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy

---

**ANNEXE « H »**

**PLANIFICATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL  
SUR UNE BASE ANNUELLE OU DE POSTES DANS PLUS D'UN SERVICE**

Dans le cadre de l'opération prévue ci-dessous, le Collège décide de créer des postes à temps partiel sur une base annuelle et des postes dans plus d'un service, et ce, sans entente. Une entente avec le Syndicat est requise en dehors de ladite opération.

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention et entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 juin de chaque année par la suite, le Collège fournit au Syndicat le bilan des heures effectuées par les personnes salariées occasionnelles, les personnes salariées étudiantes et les personnes salariées régulières en sus des heures prévues à leur horaire, et ce, par service et par classe d'emploi. Les parties examinent ce bilan d'utilisation dans le cadre du CRT et identifient, s'il y a lieu, les alternatives au travail occasionnel, notamment par la création de postes.

Par la suite, le Collège détermine le nombre de postes à créer. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

Dans le cas des postes à temps partiel sur une base annuelle, la répartition des heures de travail sur l'année est déterminée par le Collège après consultation du Syndicat. Il en est de même pour la répartition du temps de travail entre les services en ce qui a trait aux postes dans plus d'un service.

Les postes dans plus d'un service sont balisés comme suit :

- l'horaire de travail sera réparti par journée complète dans un même service, à moins d'entente avec le Syndicat;
- s'il y a suppression d'une partie d'un poste, la procédure d'abolition de poste prévue à l'article 5-4.00 s'appliquera;
- la ou le titulaire d'un poste n'aura qu'une seule supérieure ou qu'un seul supérieur hiérarchique.

---

**ANNEXE « I »**  
**PLAN DE CLASSIFICATION**

Édition 2012 et tous les amendements ultérieurs.

---

**ANNEXE « J »**

**LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES  
ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT  
DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE  
GOUVERNEMENT**

L'Agence du revenu du Québec  
L'Autorité des marchés financiers  
L'Autorité des marchés publics  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Le Bureau des enquêtes indépendantes  
Le Centre de la francophonie des Amériques  
Les Centres régionaux d'aide juridique  
Le Commissaire à la lutte contre la corruption  
La Commission de la capitale nationale du Québec  
La Commission de la construction du Québec  
La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
La Commission des services juridiques  
Le Conseil des arts et des lettres du Québec  
Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec  
La Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain  
L'École nationale de police du Québec  
L'École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
La Fondation de la faune du Québec  
Le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies  
Le Fonds de recherche du Québec – Santé  
Le Fonds de recherche du Québec – Société et culture  
Héma-Québec  
Hydro-Québec  
L'Institut de technologie agroalimentaire du Québec  
L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec  
L'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux  
L'Institut national de santé publique du Québec  
L'Institut national des mines  
Le Musée d'art contemporain de Montréal  
Le Musée de la civilisation  
Le Musée national des beaux-arts du Québec  
L'Office de la sécurité économique des chasseurs cris  
L'Office Québec-Monde pour la jeunesse  
Le Protecteur du citoyen

**ANNEXE J LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT**

---

La Régie de l'énergie  
La Société de développement de la Baie James  
La Société de développement des entreprises culturelles  
La Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique  
La Société de financement des infrastructures locales du Québec  
La Société de la Place des Arts de Montréal  
La Société de télédiffusion du Québec  
La Société des alcools du Québec  
La Société des établissements de plein air du Québec  
La Société des loteries du Québec  
La Société des traversiers du Québec  
La Société du Centre des congrès de Québec  
La Société du Grand théâtre de Québec  
La Société du Palais des congrès de Montréal  
La Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
La Société du Plan Nord  
La Société portuaire du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie inc.  
La Société québécoise d'information juridique  
La Société québécoise de récupération et de recyclage  
La Société québécoise des infrastructures  
La Société québécoise du cannabis  
Sûreté du Québec

**ANNEXE « K »**

**DROITS PARENTAUX**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (1996, chapitre 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

---

**ANNEXE « L »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE  
SALAIRE DE LONGUE DURÉE**

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le gouvernement désigne un interlocuteur afin que la partie syndicale puisse lui soumettre les problèmes rencontrés dans l'administration de l'assurance salaire de longue durée. Le SCFP désigne également dans le même délai une personne afin de représenter les intérêts des personnes salariées bénéficiant du régime d'assurance salaire longue durée.

---

**ANNEXE « M »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante FTQ, 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 « N »**

**ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES  
AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS  
D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

1. La présente annexe modifie certaines stipulations prévues dans la convention collective lorsqu'elles s'appliquent aux *Accompagnatrices et accompagnateurs d'étudiants handicapés*.

2. La clause 1-1.25 est remplacée par la suivante :

**1-1.25 Projet spécifique**

Ensemble d'activités directement liées à des fonctions d'accompagnement physique et d'aide à la manipulation déterminé par un ou des plans d'intervention pour un ou des étudiants handicapés physiques.

3. Détermination du ou des projets spécifiques pour une session d'enseignement

3.1 Avant le début de chaque session, le Collège détermine le ou les projets spécifiques selon les besoins d'accompagnement en tenant compte des éléments suivants :

- a) Le besoin de l'étudiant de maintenir la relation accompagnateur/étudiant;
- b) L'horaire de cours de l'étudiant;
- c) Du ou des plans d'intervention du ou des étudiants bénéficiaires;
- d) Du nombre d'accompagnatrice ou d'accompagnateur pouvant intervenir auprès d'un même étudiant au cours d'une même session;
- e) Des dispositions relatives aux horaires de travail prévues à l'article 7. de la présente annexe.

4. Octroi du ou des projets spécifiques

4.1 Le ou les projets spécifiques déterminés à l'article 3. sont octroyés aux accompagnatrices et accompagnateurs qui ont occupé des emplois à ce titre pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) derniers mois précédant le 15 mai pour la session d'automne ou le 15 décembre pour la session d'hiver.

**ANNEXE N ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

---

Le Collège octroie le ou les projets spécifiques en commençant par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ayant le plus de temps travaillé ou payé à ce titre au 15 mai précédent pour la session d'automne et au 15 décembre précédent pour la session d'hiver.

- 4.2 À la suite de l'octroi du projet spécifique, le Collège peut, au cours des vingt-cinq (25) premiers jours de classe de chaque session, réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur concerné, et ce, sans préavis.
- 4.3 Du vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) jour de classe au vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour inclusivement de chaque session, le Collège tente de combler le nombre d'heures de travail initialement prévu au projet spécifique de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur qui, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires, voit son nombre d'heures de travail diminuer.

Pour ce faire, le Collège puise d'abord à même les heures de travail de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ayant le moins d'heures travaillées ou payées en vertu du deuxième alinéa du paragraphe 4.1 de la présente annexe. Cette nouvelle détermination du nombre d'heures de travail se fait selon les dispositions prévues au paragraphe 3.1 de la présente annexe.

- 4.4 Après le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur jusqu'au nombre d'heures de cours de l'étudiant ou des étudiants bénéficiaires qu'il ou elle accompagne en classe, et ce, sur préavis de cinq (5) jours ouvrables.
5. Situations Ad Hoc
- 5.1 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur dont le nombre d'heures de travail a été réduit selon les dispositions du paragraphe 4.4 de la présente annexe est affecté selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège. Cette affectation est régie par les dispositions des clauses 5-2.09 et 5-2.10. À moins d'entente à l'effet contraire entre le Collège et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur, cette affectation est en fonction de l'horaire de cours de l'étudiant bénéficiaire visé par la baisse de la fréquentation scolaire selon la clause 4.4.
- 5.2 Le cas échéant, les heures d'accompagnement disponibles avant le début des cours ou après la fin des cours sont offertes selon l'ordre prévu à la clause 4.1 et des éléments prévus à la clause 3.1 de la présente annexe.

**ANNEXE N ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

---

5.3 Après le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, pour le motif d'une absence ponctuelle de l'étudiant bénéficiaire, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur jusqu'au nombre d'heures de cours de l'étudiant bénéficiaire qu'il ou elle accompagne en classe, et ce, sur préavis donné la journée précédant l'absence de l'étudiant bénéficiaire.

Durant cette absence, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur de l'étudiant est affecté selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège selon les mêmes paramètres que la clause 5.1.

6. Engagement

6.1 L'engagement de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur est confirmé au vingt-sixième (26<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session, et ce, jusqu'au dernier jour de classe auquel l'étudiant ou les étudiants bénéficiaires sont inscrits pour la session en cours.

7. L'article 7-2.00 est remplacé par le suivant :

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

**7-2.01**

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

**7-2.02**

Le Collège peut au cours des vingt-cinq (25) premiers jours de classe de chaque session, modifier l'horaire de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, et ce, sans préavis.

Sous réserve du paragraphe 4.3 de la présente annexe, l'horaire de travail est confirmé le vingt-sixième (26<sup>e</sup>) jour de classe de chaque session. Cet horaire devient l'horaire normal de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur. Cet horaire comprend les heures de cours et les activités complémentaires.

Par la suite, et sous réserve du paragraphe 5.1 de la présente annexe, cet horaire ne peut être modifié que par entente entre le Collège et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur concerné.

**ANNEXE N ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET AUX ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

---

**7-2.03**

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

- a) la plage horaire maximale de tous les horaires individuels est de 7 h 30 à 23 h; la détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée varie d'une journée à l'autre;
- b) sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à dix (10) heures de disponibilité;
- c) à moins d'entente avec la personne salariée, le Collège garantit une période de repos minimale de douze (12) heures entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

**7-2.04**

Le Collège peut fixer un horaire brisé pour un maximum de trois (3) jours par semaine.

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

**ANNEXE « O »****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 \$

<u>Collège</u>	<u>Fédération syndicale</u>	<u>Nombre de personnes salariées</u>	<u>Répartition du budget / réseau</u>
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 \$

**ANNEXE O      TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Granby-Haute-Yamaska	FPSES	36	1 738,29 \$
Héritage	FEESP	25	1 207,15 \$
John Abbott	FPSES	110	5 311,44 \$
Jonquière	FEESP	95	4 587,16 \$
La Pocatière	FEESP	55	2 655,72 \$
Lévis-Lauzon	FEESP	84	4 056,01 \$
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 \$

**ANNEXE O      TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET RÉSEAU POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

---

<b>Vieux Montréal</b>			
- personnel de soutien	<b>FEESP</b>	<b>146</b>	<b>7 049,73 \$</b>
- interprètes	<b>FPSES</b>	<b>25</b>	<b>1 207,15 \$</b>
Société d'informatique Bourgchemin	<b>FEESP</b>	<b>1</b>	<b>48,29 \$</b>
Centre d'informatique Sag.-Lac-St-Jean	<b>FEESP</b>	<b>2</b>	<b>96,57 \$</b>
<b>Ensemble des collèges :</b>		<b>4142</b>	<b>200 000,00 \$</b>

**ANNEXE « P »**  
**STRUCTURE SALARIALE,**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**  
**AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2023**

**POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,24																		1	22,24
2	22,55																		2	22,55
3	22,67	22,79	22,89																3	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															4	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															5	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														6	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														7	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													8	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												9	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											10	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										11	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									12	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								13	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							14	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							15	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							16	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							17	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							18	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	19	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	20	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	21	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	22	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	23	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	24	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	25	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	26	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	27	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.01.  
 Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## ANNEXE P

## STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

**STRUCTURE SALARIALE  
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2024**

**POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES  
COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,86																		1	22,86
2	23,18																		2	23,18
3	23,30	23,43	23,53																3	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															4	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															5	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														6	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														7	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													8	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												9	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											10	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										11	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									12	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								13	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							14	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							15	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							16	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							17	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							18	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	19	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	20	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	21	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	22	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	23	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	24	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	25	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	26	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	27	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.02.  
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## ANNEXE P

## STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

**STRUCTURE SALARIALE  
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2025**

**POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES  
COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	23,45																		1	23,45
2	23,78																		2	23,78
3	23,91	24,04	24,14																3	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															4	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															5	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														6	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														7	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													8	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												9	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											10	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										11	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									12	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								13	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							14	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							15	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							16	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							17	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							18	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	19	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	20	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	21	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	22	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	23	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	24	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	25	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	26	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	27	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.03.  
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

**STRUCTURE SALARIALE  
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2026**

**POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES  
COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,04																		1	24,04
2	24,37																		2	24,37
3	24,51	24,64	24,74																3	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															4	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															5	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														6	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														7	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													8	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												9	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											10	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										11	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									12	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								13	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							14	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							15	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							16	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							17	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							18	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	19	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	20	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	21	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	22	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	23	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	24	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	25	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	26	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	27	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.04. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 6-7.06.  
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

**STRUCTURE SALARIALE  
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2027**

**POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES  
COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,88																		1	24,88
2	25,22																		2	25,22
3	25,37	25,50	25,61																3	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															4	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															5	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														6	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														7	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													8	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												9	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											10	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										11	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									12	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								13	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							14	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							15	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							16	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							17	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							18	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	19	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	20	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	21	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	22	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	23	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	24	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	25	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	26	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	27	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 6-7.05. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 6-7.06.  
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## ANNEXE P

## STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

## TABLEAU 1

## RANGEMENT DES CORPS ET DES CLASSES D'EMPLOI

N° du corps ou de la classe d'emploi	Titre du corps ou de la classe d'emploi <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
C202	Agent de la gestion financière	20	
C233	Agent de service social	22	
C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
C911	Aide de métiers	3	X
C902	Aide domestique	2	X
C903	Aide général de cuisine	3	X
C204	Aide pédagogique individuel	21	
C205	Analyste	21	
C210	Analyste spécialisé en informatique	23	
C433	Animateur d'activités de soutien à la francisation	14	
C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
C701	Appariteur	6	
C208	Attaché d'administration	20	
C239	Auxiliaire de recherche <sup>3</sup>	21	
C262	Bibliothécaire <sup>4</sup>	21	
C236	Chercheur <sup>3</sup>	23	
C237	Chercheur principal <sup>3</sup>	24	
C905	Concierge de résidence	6	X
C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
C220	Conseiller d'orientation	22	
C223	Conseiller en adaptation scolaire	22	
C238	Conseiller en aide technique et accompagnement <sup>3</sup>	23	
C203	Conseiller en communication	20	
C221	Conseiller en formation scolaire <sup>4</sup>	21	
C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
C234	Conseiller en ressources matérielles	23	
C216	Conseiller en services adaptés	22	
C219	Conseiller pédagogique	23	
C915	Cuisinier, classe I	11	X

## ANNEXE P

## STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

N° du corps ou de la classe d'emploi	Titre du corps ou de la classe d'emploi <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
C916	Cuisinier, classe II	10	X
C917	Cuisinier, classe III	7	X
C716	Ébéniste	10	X
C702	Électricien	10	X
C704	Électricien, classe principale	12	X
C305	Enseignants collèges	23	
C417	Hygiéniste dentaire	14	
C421	Interprète	15	
C907	Jardinier	7	X
C620	Magasinier, classe I	7	
C621	Magasinier, classe II	4	
C934	Mancœuvre	2	X
C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
C707	Menuisier	9	X
C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
C430	Moniteur de camp de jour	6	X
C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
C755	Opérateur en informatique	8	
C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
C709	Peintre	6	X
C908	Préposé à la sécurité	5	
C222	Psychologue	24	
C606	Secrétaire administrative	9	
C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement <sup>4</sup>	21	
C235	Spécialiste en sciences de l'information <sup>3</sup>	21	
C753	Surveillant sauveteur	6	
C419	Technicien au banc d'essai	16	
C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	

**ANNEXE P****STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

N° du corps ou de la classe d'emploi	Titre du corps ou de la classe d'emploi <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
C405	Technicien en administration	14	
C409	Technicien en arts graphiques	12	
C406	Technicien en audiovisuel	12	
C413	Technicien en bâtiment	15	
C401	Technicien en documentation	13	
C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
C411	Technicien en électronique	14	
C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
C414	Technicien en information	12	
C403	Technicien en informatique	14	
C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
C407	Technicien en loisirs	13	
C418	Technicien en travail social	16	
C404	Technicien en travaux pratiques	14	
C231	Travailleur social	22	
C706	Tuyauteur	10	X

## Notes

- <sup>1</sup> Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps ou d'une classe d'emploi, le numéro du corps ou de la classe d'emploi prévaut. Les titres des corps et des classes d'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emploi, se référer au plan de classification.
- <sup>2</sup> Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps ou des classes d'emploi de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- <sup>3</sup> Pour connaître la date de création du corps ou de la classe d'emploi, se référer aux ententes.
- <sup>4</sup> Pour connaître la date d'abolition du corps ou de la classe d'emploi, se référer aux ententes.

---

**ANNEXE « Q »**

**RAPPEL DE TRAITEMENT**

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

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

1. Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023, la personne salariée a droit à titre de rétroactivité à un montant d'argent égal 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.
2. La présente annexe s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 6-6.00<sup>1</sup>.
3. La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à l'article 7-4.00, et ce, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023, se voit appliquer les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-14.00 ou 7-4.00 selon le cas prévu à la convention collective 2020-2023
4. La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de la signature de la convention collective doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019 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.

---

<sup>1</sup> Sauf pour la prime de fin de semaine.

5. Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application de la présente annexe sont payables au plus tard soixante (60) jours suivant la signature de la convention.
6. 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 4.
7. Le versement du traitement découlant de l'application de la clause 6-7.02 débute au plus tard soixante (60) jours suivant la signature de la convention.
8. Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

**ANNEXE « R »****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS  
D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

**Considérant** la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

**Considérant** que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emploi d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

**Considérant** les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

**Considérant** la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

**1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés<sup>1</sup>**

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	

<sup>1</sup> La prime d'attraction et de rétention de 10% prévue à l'annexe « S » de la convention collective 2020-2023 devant être versée jusqu'au 30 septembre 2023 pour les classes d'emploi d'électricien, d'électricien classe principale, de mécanicien de machines fixes, de menuisier, de peintre, de tuyauteur, de mécanicien d'entretien d'équipement, de conducteur de véhicules lourds et d'ouvrier certifié d'entretien est prolongée jusqu'à la veille de la signature de la présente convention collective.

**ANNEXE R LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS  
D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier- menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie- chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier- ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

- 1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Toutefois, pour les titres d'emploi du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

**ANNEXE R LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

- 1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :
- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie.
- 1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ou le taux de traitement, selon le cas, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.
- 1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

**2. Création d'un comité de travail paritaire**

- 2.1 Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704

**ANNEXE R LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS  
D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
13	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
18	Plâtrier	3-6368		
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien ou Électromécanicienne	3-6423		

**2.2 Le comité national de travail a pour mandat :**

- a) D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et

**ANNEXE R      LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS  
D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

---

qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants:

- i. L'évolution du nombre d'individus;
  - ii. Le taux de rétention;
  - iii. Le taux de précarité;
  - iv. Les heures supplémentaires.
- b) D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visées par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;
- c) D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés » prévus aux conventions collectives 2020-2023;
- d) D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;
- e) De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention collective.
- 2.3 Le comité national de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

---

**ANNEXE « S »**

**CRÉATION DE POSTES À TEMPS COMPLET DONT LA RÉPARTITION DE L'HORAIRE DIFFÈRE DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DANS LA MESURE OÙ LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES RESTE LE MÊME SUR UNE BASE ANNUELLE**

Après consultation du syndicat, le Collège peut procéder à la création de postes dont la répartition de l'horaire diffère de la semaine régulière de travail dans la mesure où le nombre d'heures travaillées reste le même sur une base annuelle, et ce, tel que prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

La création de tels postes est possible pour le personnel affecté aux services :

- d'aide à l'intégration des étudiants (SAIDE)
- aux affaires étudiantes
- informatique

Parmi les répartitions susceptibles d'être convenues figurent notamment :

- Soixante-dix (70) heures de travail réparties sur neuf (9) jours;
- Trente-cinq (35) heures de travail réparties sur quatre (4) jours;
- Soixante-dix-sept et demi (77,5) heures de travail réparties sur neuf (9) jours;
- Trente-huit et soixante-quinze centièmes (38,75) heures réparties sur quatre (4) jours;
- Quarante (40) heures de travail par semaine pendant quarante-deux (42) semaines.<sup>1</sup>

L'horaire établi devient les heures normales de travail pour la personne salariée.

Le temps supplémentaire est applicable au-delà du nombre d'heures hebdomadaires prévues à l'aménagement du temps de travail sélectionné.

---

<sup>1</sup> Cet aménagement d'horaire vise les personnes salariées dont la classe d'emploi est prévue à l'annexe B. À moins d'entente entre le supérieur immédiat et la personne salariée, la reprise du temps fait au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine ainsi que la période de vacances doivent être planifiées en dehors des semaines prévues à l'horaire de quarante (40) heures de travail par semaine.

**ANNEXE « T »****TABLEAU DE RÉPARTITION DU BUDGET ALLOUÉ AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LORS DU RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES À LA SUITE D'UNE PÉRIODE D'ABSENCE POUR INVALIDITÉ**

Une somme de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024, de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026, de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027 et de 19 900 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028 sont réparties équitablement selon le nombre de personnes salariées équivalent à temps complet (ETC) des collègues affiliés au SFCP-FTQ au 30 juin 2022 et sont destinées au personnel de soutien de ces collègues.

Les sommes inutilisées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 sont transférées dans la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, et ainsi de suite, mais ne pourront être transférées au-delà du 31 mars 2028.

Le résultat de cette répartition, indiqué dans le tableau ci-dessous, sert à l'application de la clause 2-2.03 de la convention.

**Mesures d'accompagnement lors du retour au travail des personnes salariées à la suite d'une période d'absence pour invalidité - Budget SFCP-FTQ**

<b>Collège</b>	<b>Nombre de personnes salariées ETC</b>	<b>Répartition du budget/collège 2023-2024</b>	<b>Répartition du budget/collège 2024-2025</b>	<b>Répartition du budget/collège 2025-2026</b>	<b>Répartition du budget/collège 2026-2027</b>	<b>Répartition du budget / collège 2027-2028</b>
Abitibi-Témiscamingue	109,77	4 915,11 \$	4 915,11 \$	4 915,11 \$	4 915,11 \$	4 915,11 \$
Maisonneuve	153,62	6 878,56 \$	6 878,56 \$	6 878,56 \$	6 878,56 \$	6 878,56 \$
Marie-Victorin	93,79	4 199,58 \$	4 199,58 \$	4 199,58 \$	4 199,58 \$	4 199,58 \$
Valleyfield	87,25	3 906,75 \$	3 906,75 \$	3 906,75 \$	3 906,75 \$	3 906,75 \$
Ensemble des collègues :	444,43	19 900 \$	19 900 \$	19 900 \$	19 900 \$	19 900 \$

---

**ANNEXE « U »**

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Cette annexe relative à la qualité de vie au travail encadre le remboursement des abonnements ou des frais d'activités sportives ou physiques pour la personne salariée.

1. Pour chaque année financière, le montant maximal établi pour le remboursement de telles dépenses est de 150 \$ par personne salariée régulière et par ETC des heures occasionnelles travaillées, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.
2. La personne salariée dont la période de service continu est de trois (3) mois a droit à ce montant qui peut aller jusqu'à 150 \$, sous preuve de présentation de pièces justificatives.
3. Si les sommes dédiées au programme de qualité de vie au travail n'ont pas été entièrement dépensées, elles sont transférées à l'année financière suivante.
4. L'application de cette lettre d'entente est sous la responsabilité de la direction des ressources humaines des collègues.
5. Un bilan sur les sommes prévues pour cette lettre d'entente sera produit au terme de l'année financière et sera transmis à la partie syndicale.

---

**ANNEXE « V »**

**MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI**

Toute personne salariée qui, au 30 juin, a acquis au moins trois (3) années d'ancienneté au sein du réseau collégial et qui a fourni un rendement satisfaisant pendant l'année financière se terminant le 30 juin, bénéficie d'un montant forfaitaire fixe de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) à titre de mesure de fidélité en emploi.

La personne salariée qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes au cours de l'année financière est considérée avoir fourni un rendement satisfaisant.

Aux fins du versement du montant forfaitaire, le Collège effectue l'opération lorsque la liste d'ancienneté devient officielle. Il procède au versement, à la personne salariée à l'emploi du Collège, au plus tard à la mi-décembre.

La personne salariée qui désire se faire reconnaître des années d'ancienneté acquises dans un autre collège du réseau collégial doit déposer au Collège le ou les documents attestant de ces années d'ancienneté avant le 30 juin.

La personne salariée ne peut bénéficier du montant forfaitaire dans plus d'un collège lors d'une même année financière.

---

**ANNEXE « W »**

**COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL**

**ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la personne salariée ayant un statut régulier à temps complet dont l'appartenance à un ordre professionnel constitue une exigence pour occuper l'emploi.

**ARTICLE 2 MODALITÉS**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 \$).

Le montant forfaitaire est remboursé, par le Collège, sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a personnellement assumé le paiement.

Le montant forfaitaire remboursé est non cotisable aux fins du régime de retraite.

Advenant qu'une personne salariée soit visée par la présente annexe en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La personne salariée qui provient d'un autre collège et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la personne salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans un collège, elle doit rembourser au Collège, au prorata du temps qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

---

**ANNEXE « X »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL  
PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX**

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

**Mandats du comité**

Le comité a pour mandats de :

- 1) Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention collective afin de :
  - a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
  - b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
- 2) Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales<sup>1</sup>, les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

**Composition du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

---

<sup>1</sup> En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

---

**ANNEXE « Y »**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR  
LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP**

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

**Mandats du comité**

Le comité a pour mandats de :

- 1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;
- 2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;
- 3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

**Composition et fonctionnement du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

**ANNEXE « Y » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE  
FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP**

---

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

---

**ANNEXE « Z »**

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL  
EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)  
POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE  
RREGOP**

**1. Modifications législatives et réglementaires**

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

**2. Mise à la retraite de façon progressive**

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification, ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

**3. Âge maximal de participation au régime de retraite**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

## INDEX

---

### A

Abolition de poste .....	24, 36, 37, 38, 41, 211
Affectation	
Provisoire .....	84, 85
Temporaire .....	27, 29, 34, 35
Affichage .....	11, 19, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 52, 53, 108
Allocation	
Dépense .....	12, 107
Déplacement .....	170
Arbitrage .....	10, 12, 13, 17, 43, 50, 51, 69, 112, 122, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 159, 160, 162
Arbitres .....	159
Assurance	
Maladie .....	37, 98, 99, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 127, 138, 140
Traitement .....	37, 45, 86, 99, 104, 109, 110, 111, 118, 121, 123, 127, 128, 136, 137, 138, 140, 233
Vie .....	98, 109, 112, 115, 125, 140
Avancement d'échelon .....	59, 60, 61

### C

Candidature .....	25, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 47, 99, 125
Congés	
Adoption .....	20, 45, 77, 90, 91, 92, 93, 95, 97, 98, 99, 102, 123, 137
Études .....	53, 126, 202
Férié .....	200
Maladie .....	35, 105, 118, 120, 122, 123, 124, 125, 129, 140
Maternité .....	20, 45, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 84, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 103, 123, 137, 200, 201
Parental (voir Congé sans traitement et partiel sans traitement, clause 7-14.41) .....	124
Paternité .....	20, 45, 77, 86, 87, 88, 89, 93, 95, 97, 98, 99, 102, 123, 137
Raison personnelle .....	129
Responsabilités familiales .....	131, 217
Sans traitement .....	23, 43, 45, 54, 78, 79, 80, 87, 88, 90, 91, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 102, 126, 127, 128, 130, 131, 133, 135, 138
Spéciaux (décès, déménagement, mariage, force majeure) .....	84, 85, 86, 106, 123, 128
Traitement différé ou anticipé .....	54, 132, 133, 134, 135
Costumes et uniformes .....	12, 106

### D

Délai de carence (invalidité) .....	82, 118, 123
-------------------------------------	--------------

**INDEX****E**

Échange	
Intercollège .....	48, 57
Intercollèges.....	56
Expérience	
Pertinente.....	5, 30, 59, 60

**F**

Formation .....	74, 110, 112, 130, 142, 143, 145, 146
-----------------	---------------------------------------

**G**

Grief.....	6, 10, 17, 23, 50, 58, 108, 148, 150, 154, 155, 157, 160, 162, 163
Grossesse .....	79, 80, 84, 86, 97, 110, 167

**H**

Harcèlement .....	164
Heures	
De travail.....	12, 16, 26, 29, 31, 40, 46, 53, 70, 94, 211, 219, 220
Supplémentaires .....	16, 61, 76, 77
Horaire.....	24, 25, 29, 62, 70, 73, 74, 75, 142, 145, 146, 211, 218, 219, 220, 221
Hygiène et sécurité (accident de travail).....	105

**I**

Indemnités .....	42, 77, 78, 79, 114, 119
------------------	--------------------------

**L**

Libérations syndicales	
Locales.....	16
Nationales .....	18

**M**

Médiatrice ou médiateur .....	155
Mesures disciplinaires .....	50, 52
Mise à pied .....	22, 27, 28, 29, 36, 37, 39, 42, 43, 48, 54, 96, 141, 210
Mise en disponibilité .....	31, 32, 33, 38, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 54, 55, 136, 210
Mutation.....	23, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 39, 40, 41, 42, 60, 61, 159, 202

**P**

Perfectionnement .....	31, 60, 126, 142, 143, 144, 145, 147, 163, 164
Période d'adaptation.....	34
Période d'essai .....	7, 11, 26, 32
Personne salariée	

**INDEX**

À temps complet .....	6, 7, 24, 26, 39, 76, 93, 98, 122, 123
À temps partiel .....	7, 11, 26, 39, 40, 44, 46, 60, 76, 94, 96, 98, 99, 102, 118, 123, 200
Étudiante .....	7, 13, 197
Handicapée .....	108, 109
Occasionnelle .....	7, 11, 26, 28, 29, 53
Régulière .....	25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 40, 43, 44, 45, 47, 53, 56, 119, 126, 132, 138, 148
Remplaçante .....	7, 11, 17, 19, 26, 27, 34, 77, 103
Primes	
Disponibilité .....	64
Horaire brisé .....	64
Nuit .....	62, 63
Priorité	
D'emploi .....	32, 39, 40, 43, 44, 48, 54, 154, 206
D'engagement .....	43, 44
Projet spécifique .....	8, 28, 30, 218
Promotion .....	27, 29, 31, 33, 35, 60, 159

**R**

Réadaptation .....	103, 111
Relocalisation .....	47, 49, 56, 141, 169, 171
Remplacement .....	16, 27, 29, 100, 106
Rémunération	
Classe d'emploi inférieure .....	35
Retraite progressive .....	54, 138, 139, 140, 141
Rétrogradation .....	31, 33, 39, 40, 41, 44, 46, 69, 108

**S**

Santé et sécurité au travail .....	13
Santé et sécurité au travail) .....	12
Sécurité d'emploi 31, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 45, 47, 48, 49, 55, 56, 99, 122, 126, 132, 140, 154, 169, 206, 222	
Stationnement .....	167

**T**

Tests .....	25, 30
Transfert volontaire .....	35, 140

**V**

Vacances .....	13, 61, 76, 95, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 122, 124, 125, 134
Violence et harcèlement .....	13

Personnel de soutien

SCFP-FTQ

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à Montréal, ce 10° jour du mois de juin 2024.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

*Pascale Déry*

Pascale Déry  
Ministre de l'Enseignement supérieur

*[Signature]*

Sonia LeBel  
Présidente du Conseil du Trésor

*Édith Lapointe*

Me Édith Lapointe  
Négociatrice en chef du gouvernement du Québec

POUR LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE

*Amélie Tétreault*

Amélie Tétreault, négociatrice

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

*Alexandre Havard*

Alexandre Havard, président

*Jean-François Noël*

Jean-François Noël, vice-président

*Nicholas Dugal*  
Nicholas Dugal, porte-parole

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP-FTQ) AU NOM DES SYNDICATS DE PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES

*Éric Gascon*

Éric Gascon, président, Conseil provincial des Collèges

*Marie-Claude Arbour*  
Marie-Claude Arbour, porte-parole

*Denis Bédard*  
Denis Bédard, négociateur

Le 10 juin 2024, par Teams,  
M. Nicholas Dugal, porte-parole  
à la table des personnel de  
soutien (SCFP-FTQ) me confirme  
que la revue collective  
SCFP-FTQ 2023-2028 signée le  
10 juin 2024 est confirmée à  
l'original

*Maureen Beville*  
#241962  
11 juin 2024



**PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL**

**REÇU - RDRT**

**12 JUIN 2024**

Registre des documents  
en relations du travail

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP-FTQ)**

Ci-après désignés les « parties »

## PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

**CONSIDÉRANT** que les syndicats représentés du Front commun ont exercé leur droit de grève les 6, 21, 22 et 23 novembre et du 8 au 14 décembre 2023;

**CONSIDÉRANT** l'entente de principe intervenue entre les parties le 28 décembre 2023;

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est mandatée par les syndicats affiliés pour conclure le présent protocole de retour au travail;

**CONSIDÉRANT** que le CPNC confirme qu'il détient toutes les autorisations requises afin de convenir des dispositions prévues au présent protocole;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

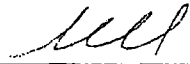
1. Le préambule fait partie intégrante du présent protocole de retour au travail.
2. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les jours de grève sont réputés être des jours de travail selon la tâche qui aurait été effectuée par les personnes salariées, n'eût été des jours de grève, aux fins des dispositions suivantes :
  - i. Accumulation de l'ancienneté et du service;
  - ii. Acquisition de la sécurité d'emploi;
  - iii. Accumulation de l'expérience;
  - iv. Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
  - v. Dispositions relatives aux listes de priorité;
  - vi. Nombre de journées de congé accumulées (banques non réduites en raison de la grève), incluant l'accumulation des bénéfices marginaux versés à titre de vacances :
    - i. Congés de maladie;
    - ii. Congés annuels (vacances).
3. L'Employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer ni exercer de mesures discriminatoires, de représailles ou toute autre sanction à l'égard des salariés pour avoir exercé leur droit de grève suivant les règles prescrites.

4. Les syndicats (ou les locaux) représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et les employeurs représentés par le Comité patronal de négociation des collèges s'engagent à se désister, dans les trente (30) jours suivant la signature du présent protocole, de l'ensemble des griefs et recours déposés en lien avec l'application des conditions de travail prévues au paragraphe 2, en vertu duquel le temps de grève est réputé sans effets sur celles-ci.
5. Les parties reconnaissent que les dispositions du présent protocole représentent bien leurs intentions et déclarent être liées par celui-ci.
6. Le présent protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et est sujet à la procédure de griefs prévue dans cette convention et, au Code du travail.
7. Les parties conviennent de déposer au ministère du Travail, selon l'article 72 du Code du travail, le présent protocole de retour au travail avec la convention collective.
8. Le présent protocole constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.
9. Le présent protocole est convenu sans admission, constitue un cas d'espèce et ne peut être invoqué à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 10<sup>e</sup> jour du mois de juin de l'année 2024.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
DES COLLÈGES (CPNC)

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE (SCFP-FTQ)



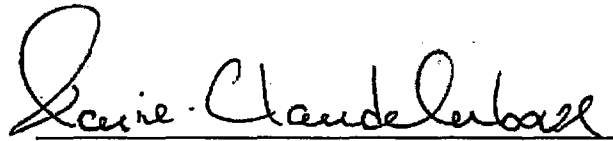
Alexandre Havard, président



Eric Gascon, président, Conseil provincial des Collèges

Jean-François Noël

Jean-François Noël, vice-président



Marie-Claude Arbour, porte-parole



Denis Bédard, négociateur

*Le 11 juin 2024, par Teano, M. Jean-François Noël, vice-président, me confirme que le protocole signé le 10 juin 2024 est conforme à l'original.*

*Maureen  
COMMISSAIRE À L'ASSÈSMENTATION  
# 241962  
11 juin 2024*



**ENTENTE RELATIVE AUX GRIEFS VISANT LES CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PRIME APPLICABLE AUX TITRES D'EMPLOI D'OUVRIER D'ENTRETIEN GÉNÉRAL (« OEG ») ET D'OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN (« OCE »)**

Entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC  
LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE  
(SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR)

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

Et d'autre part :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP-FTQ)

Pour le compte des syndicats qu'elles représentent

(Ci-après : la partie syndicale)

(Collectivement désignées ci-après : les parties)

**CONSIDÉRANT** l'intention du gouvernement confirmée dès son dépôt du 15 décembre 2022, de régler certains litiges dans le cadre des négociations;

**CONSIDÉRANT** l'entente de principe intervenue entre le Bureau de la négociation gouvernementale du gouvernement du Québec et le Front commun visant le renouvellement des dispositions nationales de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** les précisions apportées aux conventions collectives concernant les conditions d'application de la prime applicable aux titres d'emploi d'ouvriers d'entretien général (« OEG ») et d'ouvrier certifié d'entretien (« OCE »), lesquelles intègrent au texte à la convention collective la compréhension mutuelle des parties en suite de l'entente 2020-2023 reflétée à la lettre administrative du 18 juin 2021 ayant pour objet « Engagement relatif à l'application de la mesure visant les ouvriers d'entretien général et les ouvriers certifiés d'entretien » ;

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties et de leurs syndicats affiliés de régler les litiges visant les titres d'emploi OEG et OCE en lien avec les modalités d'application de la prime;

**CONSIDÉRANT** la volonté de régler les litiges visés et de se concentrer à la mise en œuvre des mesures convenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective dont notamment la bonification de la prime pour les titres d'emploi visés par celle-ci;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les considérants font partie de l'entente;
2. Les parties conviennent de préciser les conditions d'application de la prime applicable aux titres d'emploi OEG et OCE, conformément aux termes du paragraphe 1.2 de l'Annexe A de l'entente de principe;

3. Le gouvernement s'engage à ce que le Collège, au sein desquels le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) représente les ouvriers certifiés d'entretien, règle l'ensemble des griefs concernant les conditions d'application de la prime applicable aux titres d'emploi OEG et OCE et ce, conformément à la compréhension mutuelle des parties en suite de l'entente 2020-2023 reflétée à la lettre administrative du 18 juin 2021 ayant pour objet « Engagement relatif à l'application de la mesure visant les ouvriers d'entretien général et les ouvriers certifiés d'entretien »;
4. Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) confirme qu'il détient toutes les autorisations requises afin d'agir pour et au nom des ouvriers certifiés d'entretien qu'il représente aux fins des dispositions prévues à la présente entente;
5. Chaque entente de règlement de griefs convenu entre un syndicat affilié représenté par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) et un Collège devra être assortie d'une quittance complète, générale et finale au bénéfice de l'employeur, signée par le syndicat affilié visé;
6. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec;
7. La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Les parties à la présente ont signé à Montreal ce 10<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

POUR LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION  
GOUVERNEMENTALE - SECRÉTARIAT DU CONSEIL  
DU TRÉSOR (BNG-SCT)

Marie-Hélène Jolicoeur, représentante

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
DES COLLÈGES (CPNC)

Alexandre Havard, président

Jean-François Noël

Jean-François Noël, vice-président

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE (SCFP-FTQ)

Mélanie Gougeon

Mélanie Gougeon, porte-parole

Marie-Claude Arbour, porte-parole

Le 11 juin 2024, par Teams, M. Jean-François Noël, vice-président, me confirme que la présente entente signée le 10 juin 2024 est conforme à l'original.

Mélanie Gougeon  
#241962  
11 juin 2024.