

ENTENTE

intervenue entre

D ' U N E P A R T

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

D ' A U T R E P A R T

LE COMITÉ
PATRONAL
DE NÉGOCIATION
DES COLLÈGES

Sous-secrétariat à la coordination
des négociations

875, Grande Allée Est, 1^{er} étage, 1-B
Québec (Québec)
G1R 5R8

C-6
VERSION
OFFICIELLE

SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI
SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET
PARAPUBLIC (1985, L.Q. CH. 12)



Entente à jour des coûts
re

**CONSEIL DU TRÉSOR
SERVICE DE LA COORDINATION
DES NÉGOCIATIONS
875, Grande-Allée Est
Édifice H, 4e étage
Québec (Québec) G1R 5R8**

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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

© Gouvernement du Québec, 1996

Dépôt légal : premier trimestre, 1996
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-25549-6

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2-1.00	- Reconnaissance des parties locales	5
Article 2-2.00	- Reconnaissance des parties nationales	6
Article 2-3.00	- Champ d'application	7

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	- Sécurité syndicale	9
Article 3-2.00	- Cotisations syndicales	10
Article 3-3.00	- Libérations syndicales locales	11
Article 3-4.00	- Libérations syndicales au plan national	13
Article 3-5.00	- Réunion et affichage	15

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00	- Information	16
Article 4-2.00	- Comité des relations du travail (C.R.T.)	18
Article 4-3.00	- Commission pédagogique	21

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00	- Engagement	22
Article 5-2.00	- Mouvement de personnel	26
Article 5-3.00	- Ancienneté	31
Article 5-4.00	- Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire	33
Article 5-5.00	- Priorité d'emploi et priorité d'engagement	37
Article 5-6.00	- Sécurité d'emploi	39
Article 5-7.00	- Bureau de placement	42
Article 5-8.00	- Mesures disciplinaires	44
Article 5-9.00	- Mise à pied temporaire	46
Article 5-10.00	- Échange inter-collèges	47
Article 5-11.00	- Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel	49

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00	- Dispositions particulières	50
Article 6-2.00	- Détermination de la classe d'emplois et du traitement à l'engagement	51
Article 6-3.00	- Règles concernant l'avancement d'échelon	52
Article 6-4.00	- Règles concernant la promotion et la mutation	53
Article 6-5.00	- Modifications de fonctions	54
Article 6-6.00	- Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre	55
Article 6-7.00	- Modalités de versement du traitement	57
Article 6-8.00	- Primes	58
Article 6-9.00	- Rémunération	59
Article 6-10.00	- Disparités régionales	61
Article 6-11.00	- Création de nouvelles classes d'emplois et modification au plan de classification	68

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00	- Heures de travail	69
Article 7-2.00	- Horaires de travail	70
Article 7-3.00	- Travail supplémentaire	72
Article 7-4.00	- Quanta du travail supplémentaire	73
Article 7-5.00	- Quanta de vacances	74
Article 7-6.00	- Vacances	76
Article 7-7.00	- Quanta des jours fériés	77
Article 7-8.00	- Jours fériés	78
Article 7-9.00	- Droits parentaux	79
Article 7-10.00	- Congés spéciaux	94
Article 7-11.00	- Congés sans traitement	96
Article 7-12.00	- Congé pour une charge publique	97
Article 7-13.00	- Congés favorisant l'aménagement du temps de travail	98
Article 7-14.00	- Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	100
Article 7-15.00	- Hygiène et sécurité	114
Article 7-16.00	- Costumes et uniformes	115
Article 7-17.00	- Caisse d'économie	116
Article 7-18.00	- Responsabilité civile	117
Article 7-19.00	- Allocation de dépenses	118
Article 7-20.00	- Personne salariée handicapée	119
Article 7-21.00	- Congé pour activités professionnelles et aide internationale	120

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00	- Dispositions générales	121
Article 8-2.00	- Formation et perfectionnement	122
Article 8-3.00	- Montant alloué à la formation et au perfectionnement	123

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

Article 9-1.00	- Procédure de règlement des griefs	124
Article 9-2.00	- Procédure d'arbitrage	126
Article 9-3.00	- Arbitrage d'interprétation	131

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00	- Travail à forfait	132
Article 10-2.00	- Modifications des conditions de travail	133
Article 10-3.00	- Publication	134
Article 10-4.00	- Non-discrimination	135
Article 10-5.00	- Argent à récupérer	136
Article 10-6.00	- Accès à l'égalité	137
Article 10-7.00	- Harcèlement sexuel	138
Article 10-8.00	- Annexes	139
Article 10-9.00	- Changement technologique	140
Article 10-10.00	- Durée de la convention collective	141

ANNEXES

Annexe A	- Frais de déménagement	142
Annexe B	- Échelles de traitement	145
Annexe C	- Taux de traitement	158
Annexe D	- Taux de traitement de la personne salariée élève	162
Annexe E	- Primes	165
Annexe F	- Formulaire d'adhésion syndicale	166
Annexe G	- Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi	167
Annexe H	- Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé	170
Annexe I	- Formulaire de grief	178
Annexe J	- Formulaire d'avis de soumission d'un grief à l'arbitrage par le Syndicat	179
Annexe K	- Octroi d'un montant minimal affecté à la formation et au perfectionnement dans certains établissements	180

Annexe L	-	Médiation arbitrale	181
Annexe M	-	Arbitrage accéléré	182
Annexe N	-	Mise à jour des griefs	183
Annexe O	-	Création éventuelle de postes à temps partiel sur une base annuelle	184
Annexe P	-	Lettre d'entente relative au délai pour soumettre un grief à compter de la signature de la convention collective	185
Annexe Q	-	Lettre d'entente concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.04 et 7-13.05)	186
Annexe R	-	Lettre d'entente concernant la réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles (7-13.09)	190
Annexe S	-	Lettre d'entente concernant l'organisation du travail	192
Annexe T	-	Lettre d'entente no 1	193
Annexe U	-	Effet du régime fédéral d'assurance-chômage ou de la Loi sur les normes du travail sur les droits parentaux	197
Annexe V	-	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	198
Annexe W	-	Annexe relative à la retraite progressive	203
Annexe X	-	Lettre d'intention relative à la Loi 102	206
Annexe Y	-	Lettre d'entente relative à l'application de l'article 10-3.00	207
Annexe Z	-	Plan de classification	208
Annexe AA	-	Concernant le classement des localités	209
Annexe BB	-	Lettre d'entente sur les droits parentaux	210
Annexe CC	-	Lettre d'entente relative aux régimes d'assurances	211
Annexe DD	-	Sur la fiscalité	212

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

ARTICLE 1-1.00 - DÉFINITIONS

1-1.01 Année contractuelle

Période de douze (12) mois débutant le 1^{er} juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

1-1.02 Classe d'emplois

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

1-1.03 Collège

Le Collège d'enseignement général et professionnel créé en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel ayant son siège social à _____.

Par Collège, on entend également :

- La Société d'informatique Bourchemin, institué au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., Chapitre C-29);
- Le Centre d'informatique des collèges d'enseignement général et professionnel du Saguenay-Lac-Saint-Jean, institué au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., Chapitre C-29).

1-1.04 Expérience pertinente

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

1-1.05 Fonction

Les tâches principales et habituelles constituant le travail de la personne salariée.

1-1.06 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.07 Grief

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

1-1.08 Jours ouvrables

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

1-1.09 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.10 Mutation

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

1-1.11 Parties

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1-1.12 Partie patronale nationale

La partie patronale négociante telle qu'elle est définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. Chapitre R-8.2).

1-1.13 Partie syndicale nationale

La partie syndicale négociante telle qu'elle est définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. Chapitre R-8.2).

1-1.14 Personne salariée

Toute personne couverte par l'unité de négociation.

1-1.15 Personne salariée à temps complet

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

1-1.16 Personne salariée à temps partiel

- a) Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emplois.
- b) Personne salariée, visée à l'annexe "O", dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle est égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emplois.
- c) Si la personne salariée à temps partiel travaille exceptionnellement un nombre d'heures correspondant à un pourcentage supérieur à celui prévu aux paragraphes précédents, cette personne conserve quand même son statut de personne salariée à temps partiel.

1-1.17 Personne salariée élève

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

1-1.18 Personne salariée occasionnelle

- a) Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année contractuelle, à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat. À défaut d'entente, la personne salariée occasionnelle qui excède la période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la quatre-vingt-onzième (91^e) journée.
- b) Personne salariée embauchée pour une période maximale d'un (1) an pour la réalisation d'un projet spécifique non répétitif et à durée déterminée. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties. À défaut d'entente, la personne salariée occasionnelle qui excède la période maximale d'un (1) an est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première (1^{re}) journée qui excède l'an.

1-1.19 Personne salariée régulière

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

1-1.20 Personne salariée remplaçante

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

1-1.21 Plan de classification

Document émanant de la partie patronale nationale, soit le "Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel" (Édition de juin 1987 et tous les amendements ultérieurs), tel qu'il figure à l'annexe "Z".

1-1.22 Promotion

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

1-1.23 Rétrogradation

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

1-1.24 Secteur de l'éducation

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

1-1.25 Syndicat

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

1-1.26 Traitement

Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00 et 6-9.00.

ARTICLE 1-2.00 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1-2.01

Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2-1.00 - RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

2-1.01

Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail 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, la personne salariée, membre de l'exécutif du secteur soutien cégep (FEESP), est libérée sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ce, pour la durée de la rencontre nationale. La personne salariée obtient une telle libération après en avoir avisé le service du personnel au moins trois (3) jours ouvrables avant la date prévue pour la rencontre.

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, couvert par l'unité de négociation.

2-3.02

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

2-3.03

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

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

2-3.04

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

- 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01 et 5-1.09;
- 5-2.00 - Mouvement de personnel;
- 5-3.00 - Ancienneté;
- 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire;
- 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement;
- 5-6.00 - Sécurité d'emploi;
- 5-7.00 - Bureau de placement;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 5-10.00 - Échange inter-collèges;
- 5-11.00 - Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel;
- 7-5.00 - Quanta de vacances;
- 7-6.00 - Vacances;
- 7-11.00 - Congés sans traitement;
- 7-12.00 - Congé pour une charge publique;
- 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
- 7-17.00 - Caisse d'économie;
- 7-20.00 - Personne salariée handicapée;
- 7-21.00 - Congé pour activités professionnelles et aide internationale;
- 8-1.00 - Dispositions générales;
- 8-2.00 - Formation et perfectionnement;
- 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement;
- 10-1.00 - Travail à forfait;
- 10-9.00 - Changement technologique.

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

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

De plus, une telle personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage bénéficie des clauses 5-1.04 et 5-1.06 ainsi que de l'ordre de priorité prévu au paragraphe 4 de la clause 5-1.10 b) et au paragraphe 11 de la clause 5-2.03. Cependant, le Collège peut mettre fin aux avantages prévus au présent alinéa en donnant à la personne salariée les motifs par écrit.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une durée différente relativement à la période de référence de dix-huit (18) mois ainsi que celle de vingt-quatre (24) mois prévue au paragraphe 4 de la clause 5-1.10 b) et au paragraphe 11 de la clause 5-2.03.

2-3.05

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

- 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 4-1.00 - Information, à l'exception des clauses 4-1.01 et 4-1.02;
- 6-7.00 - Modalités de versement du traitement;
- 6-9.00 - Rémunération, à l'exception des clauses 6-9.01, 6-9.02, 6-9.03, 6-9.05, 6-9.06, 6-9.07 et 6-9.08;
- 7-15.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-18.00 - Responsabilité civile;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 10-4.00 - Non-discrimination;
- 10-7.00 - Harcèlement sexuel;
- 10-10.00 - Durée de la convention collective.

Le taux de traitement de la personne salariée élève est celui figurant à l'annexe "D".

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

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

ARTICLE 3-1.00 - SÉCURITÉ SYNDICALE

3-1.01

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

3-1.02

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

3-1.03

Le Collège n'est pas tenu, indépendamment des clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat 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 et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou d'augmentation à effet rétroactif de chaque personne salariée assujettie à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

3-2.02

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

3-2.03

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

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

3-2.04

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

3-2.05

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

ARTICLE 3-3.00 - LIBÉRATIONS SYNDICALES LOCALES

3-3.01

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

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

3-3.02

- a) Le Syndicat peut nommer une personne déléguée syndicale qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention collective.
- b) Le Syndicat peut nommer une ou un substitut à la personne déléguée syndicale. En l'absence de la personne déléguée syndicale, la ou le substitut a la même fonction.
- c) Le Syndicat peut nommer une telle personne déléguée et sa ou son substitut pour chaque campus.
- d) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise le service du personnel de la nomination de toute personne déléguée syndicale ou de sa ou son substitut.

3-3.03

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

- a) Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les personnes représentantes du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'Exécutif du Syndicat.
- b) Une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief ou de l'enquête en vue de la discussion du grief avec le Collège dans le cadre de la clause 9-1.09.

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

- c) Tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service du personnel, pour participer à toute réunion selon la convention collective.
- d) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat lors d'une rencontre avec une personne représentante du Collège.
- e) Toute personne salariée assignée (par subpoena ou à la demande du Tribunal) comme témoin devant un tribunal saisi du règlement d'un litige découlant de l'application de la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service du personnel. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.
- f) Toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et, soit la personne déléguée syndicale ou soit une officière ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service du personnel afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-3.04

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

3-3.05

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

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

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

ARTICLE 3-4.00 - LIBÉRATIONS SYNDICALES AU PLAN NATIONAL

3-4.01

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

Une demande écrite doit parvenir au service du personnel au moins dix (10) jours à l'avance et doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

3-4.02

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

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

3-4.03

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

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

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

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

3-4.04

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

3-4.05

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

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

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

ARTICLE 3-5.00 - RÉUNION ET AFFICHAGE

3-5.01

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

3-5.02

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

3-5.03

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

3-5.04

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

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

ARTICLE 4-1.00 - INFORMATION

4-1.01

Le Collège transmet au Syndicat :

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

Cette liste doit indiquer :

- les noms et prénoms;
 - la date de naissance;
 - le sexe;
 - l'adresse;
 - la date d'entrée en service;
 - la classe d'emplois, l'échelon;
 - le traitement;
 - le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel;
 - le service auquel est rattachée la personne salariée;
 - le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas;
- b) la liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-3.01;
- c) un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, à une mise à la retraite ou à toute forme de cessation d'emploi;
- d) la liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission pédagogique;
- e) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel de soutien du Collège;
- f) les avis prévus à l'article 5-8.00;
- g) toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés à a) et d);
- h) à l'embauchage de toute nouvelle personne salariée, l'ensemble des renseignements prévus à a) ainsi que copie de la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience). La nouvelle personne salariée reçoit également copie des renseignements énumérés à a).

4-1.02

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

4-1.03

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

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

ARTICLE 4-2.00 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (C.R.T.)

4-2.01

Le C.R.T. est un comité paritaire et permanent regroupant les parties.

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

4-2.02

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

Dans le cas de discussion d'un grief le cas échéant, il sera loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant extérieur.

4-2.03

Le C.R.T. est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

4-2.04

Le C.R.T. doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

4-2.05

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

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

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

4-2.06

Dans le cas où les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège peut procéder après avoir transmis sa décision au Syndicat à moins que les parties au C.R.T. ne s'entendent pour un ajournement à une date dont elles conviennent, lequel ajournement ne peut être refusé si le Collège ne s'est pas conformé à la clause 4-2.04.

4-2.07

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

4-2.08

La personne salariée dont le cas est discuté au C.R.T. en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le C.R.T.

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

4-2.09

Une entente au C.R.T. ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

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

4-2.10

Le procès-verbal d'une réunion du C.R.T. doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

4-2.11

Une entente conclue au C.R.T. lie les parties et la personne salariée concernée. Une telle entente est consignée par écrit.

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

4-2.12

Le Collège doit consulter le C.R.T. avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

- a) L'engagement d'une personne salariée occasionnelle pour un projet spécifique prévu à la clause 1-1.18 b);
- b) Le plan d'effectifs prévu à la clause 5-4.01;

- c) Une mise à pied temporaire prévue à la clause 5-9.03;
- d) Un échange inter-collèges prévu à la clause 5-10.02 et le cas échéant à la clause 5-10.05;
- e) Un changement d'horaires de travail sous réserve de la clause 7-2.03;
- f) La répartition des jours fériés sous réserve de la clause 7-8.01;
- g) L'attribution des congés sans traitement prévus à la clause 7-11.01, s'ils sont d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- h) Le grief référé par l'une des parties, le cas échéant selon la clause 9-1.09;
- i) La mise en place de changements technologiques prévue aux clauses 10-9.03 et 10-9.05;
- j) Le refus d'une demande concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe "Q".

ARTICLE 4-3.00 - COMMISSION PÉDAGOGIQUE

4-3.01

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Syndicat peut désigner deux (2) personnes représentantes qui sont nommées par le Collège à la Commission pédagogique prévue par la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (mandat d'un an).

4-3.02

Le mandat de la Commission pédagogique est celui applicable à l'ensemble du personnel enseignant du Collège.

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

ARTICLE 5-1.00 - ENGAGEMENT

5-1.01

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

5-1.02

- a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les soixante (60) jours qui suivent s'il doit le combler. Dans le cas où le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le soixante et unième (61^e) jour de la vacance.
- b) Le Collège peut, après entente avec le Syndicat, créer un nouveau poste comportant des tâches d'une même classe d'emplois dans plus d'un service.
- c) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par mutation tel qu'il est prévu à la clause 5-2.01 ou par affichage. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le Collège transmet également au Syndicat, dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour de l'affichage, la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés dans les dix-huit (18) derniers mois précédant cette date.

5-1.03

L'avis affiché doit indiquer :

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

la date limite des mises en candidature telle qu'elle est prévue à la clause 5-1.04.

5-1.04

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

5-1.05

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

5-1.06

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

5-1.07

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

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

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

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

5-1.08

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

5-1.09

À l'engagement, le Collège fournit à la personne salariée une copie de la convention collective. De même, une personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

5-1.10 Remplacement d'une durée prévisible de 20 semaines et plus

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de vingt (20) semaines et plus, il peut procéder dans l'ordre suivant sous réserve de la clause 5-6.03 :

- a) par affectation temporaire selon la clause 5-2.05 en favorisant la promotion temporaire pour la personne salariée régulière; toutefois, dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre la personne salariée la moins ancienne à occuper le poste;
- b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1, 2, 3, et 4 du présent paragraphe à l'exception des personnes occupant des emplois d'occasionnel ou de remplaçant de plus de vingt (20) semaines.

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

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Parmi les candidates ou candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne à temps partiel mise à pied du Collège visée au deuxième (2^e) alinéa de la clause 5-5.02 et inscrite sur les listes du Bureau de placement;
2. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne salariée régulière;
4. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés dans les dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit parmi les candidates ou candidats, celle ou celui ayant le plus de temps travaillé ou payé dans les vingt-quatre (24) mois qui précèdent la période de référence des dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Dans la mesure où le Collège ne peut combler le remplacement en vertu de l'ordre de priorité prévu aux sous-paragraphes 1, 2, 3 et 4, il peut procéder par assignation provisoire d'une personne en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège si elle répond aux exigences normales du poste.

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

ARTICLE 5-2.00 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

5-2.01

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

Si le Collège procède par mutation, celle-ci est limitée à la classe d'emplois de la personne salariée. Toutefois, il ne peut obliger une personne salariée à accepter plus d'une mutation par année. Le Syndicat est informé par écrit de cette mutation.

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

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

5-2.02

Dans le cas où il procède par affichage, le Collège choisit parmi les candidates ou candidats celle ou celui qui :

1. Possède les qualifications requises pour la classe d'emplois au plan de classification et,
2. Répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné.

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

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

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

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

1. Posséder les années d'expérience pertinentes nécessaires pour combler le manque de scolarité à raison de deux (2) années d'expérience par année de scolarité.
2. Posséder les années d'expérience pertinentes requises pour le poste.

5-2.03

Dans le cas où le Collège procède par affichage, il doit, sous réserve des clauses 5-4.10, 5-6.04 et 7-20.04, respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne salariée bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou le cas échéant, ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage.

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 aux conditions prévues à la clause 5-2.02, dans le cas d'une promotion.
2. La personne salariée mise en disponibilité d'un Collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emplois 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 4 de la présente clause.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emplois 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 4 de la présente clause et qui a posé sa candidature.
4. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
5. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière à temps partiel du Collège visée au deuxième alinéa de la clause 5-5.02, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
6. La candidate ou le candidat, personne salariée à temps partiel d'un Collège de la même zone visée au deuxième alinéa de la clause 5-5.02, pour un poste de sa classe d'emplois, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
7. La candidate ou le candidat, personne salariée à temps partiel d'un Collège d'une autre zone visée au deuxième alinéa de la clause 5-5.02, pour un poste de sa classe d'emplois, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
8. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

9. 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'emplois, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
10. 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'emplois, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
11. La candidate ou le candidat, ayant occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit parmi les candidates ou candidats, celle ou celui ayant le plus de temps travaillé ou payé dans les vingt-quatre (24) mois qui précèdent la période de référence des dix-huit (18) derniers mois précédant le début de l'affichage.

12. La candidate ou le candidat, référé par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.10, si elle ou il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
13. La personne en assignation provisoire en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle 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 à la clause 5-2.02.
15. La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, si elle ou il répond aux exigences normales du poste à combler.
16. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, si elle ou il a posé sa candidature et si elle ou il répond aux exigences normales du poste.
17. 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 à la clause 5-2.02, mais pourvu qu'elle ou qu'il soit plus qualifié que la candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

5-2.04

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

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

5-2.05

Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée 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.

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

5-2.06

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

5-2.07

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

5-2.08

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

5-2.09

Si le Collège fait droit à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste, la ou le titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège et prévues à la clause 5-2.02 en regard du poste concerné et ce, sous réserve de la Loi. Dans ce cas, les dispositions prévues à la clause 6-6.04 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

Si le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste dont la ou le titulaire a eu droit à une indemnité compensatoire selon la clause 6-6.01 et de se conformer à la clause 6-6.04, la ou le titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège et prévues à la clause 5-2.02 en regard du poste concerné et ce, sous réserve de la Loi.

5-2.10 Transfert volontaire d'une personne salariée d'un Collège à un autre Collège

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

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

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

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

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

ARTICLE 5-3.00 - ANCIENNETÉ

5-3.01

Entre le 1^{er} septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste d'ancienneté établie au 30 juin précédent pour les personnes salariées couvertes par la convention collective.

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

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

5-3.02

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

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

Cependant, aux fins d'application de l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée devient régulière, les jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 1^{er} juillet 79 et antérieurs à l'obtention de son poste deviennent de l'ancienneté à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an.

- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emplois.
- 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'emplois prévues à l'annexe "B" ou de deux mille quinze (2 015) heures pour les classes d'emplois prévues à l'annexe "C"; ceci équivaut à une année d'ancienneté.

5-3.03

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant les congés d'études avec ou sans traitement;

- c) durant les congés pour activités syndicales prévus aux articles 3-3.00 et 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-9.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée;
- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause et ce, d'une durée maximale de trente (30) jours par année contractuelle;
- i) pour chaque jour travaillé ou payé pendant la période où la personne mise à pied est inscrite sur les listes du Bureau de placement;
- j) durant une période de mise à pied temporaire;
- k) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- l) durant une assignation provisoire à une autre catégorie de personnel;
- m) durant un congé pour activités professionnelles ou aide internationale;
- n) durant un congé prévu à la clause 7-13.09;
- o) durant sa participation au programme de réduction provisoire du temps de travail en application, le cas échéant, de l'annexe "Q".

5-3.04

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

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) malgré la clause 5-3.05 b), durant une période de mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi et ce, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste du Bureau de placement;
- c) durant un congé sans traitement d'une durée excédant trente (30) jours par année contractuelle;
- d) après les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité consécutive à une maladie ou à un accident.

5-3.05

L'ancienneté se perd :

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

ARTICLE 5-4.00 - ABOLITION DE POSTE POURVU D'UNE OU D'UN TITULAIRE

5-4.01

Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation son plan d'effectifs du personnel de soutien pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du C.R.T. et se termine au plus tard le 1^{er} juillet.

5-4.02

Le plan d'effectifs doit comprendre les éléments suivants :

- a) l'état des effectifs au 15 mai;
- b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emplois 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'emplois, le service, le nom de la ou du 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^{er} 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^{er} août.

5-4.03

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

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

5-4.04

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

5-4.05

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

La personne salariée concernée est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.06.

Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.06, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité si elle bénéficie de la sécurité d'emploi ou mise à pied si elle bénéficie de la priorité d'emploi.

5-4.06

Le déplacement s'effectue de la façon suivante :

1. La personne salariée dont le poste est aboli déplace la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois si elle répond aux exigences normales du poste.
2. À défaut pour la personne salariée de pouvoir déplacer dans sa classe d'emplois, elle déplace la moins ancienne d'une autre classe d'emplois si elle répond aux exigences normales du poste dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation ou, si elle répond aux qualifications et conditions du poste prévues à la clause 5-2.02 dans le cas d'une promotion.

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

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

Toutefois, en vertu de la présente clause :

- a) la personne salariée non sécuritaire ne peut pas déplacer une personne salariée sécuritaire;
- b) la personne salariée à temps complet ne peut pas déplacer une personne salariée à temps partiel.

5-4.07

La personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est alors tenue de déplacer, sous réserve de la clause 5-4.08, une autre personne salariée selon les modalités de la clause 5-4.06. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité selon les dispositions prévues à la clause 5-4.09.

La personne salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est alors tenue de déplacer, sous réserve de la clause 5-4.08, une autre personne salariée selon les modalités de la clause 5-4.06. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée, elle est avisée qu'elle sera mise à pied selon les dispositions prévues à la clause 5-4.09.

5-4.08

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

5-4.09

Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prévu au présent article doit être précédé d'un préavis d'au moins trente (30) jours avec copie au Syndicat et prend effet à la date de l'abolition du poste ou à celle de la fin du processus de déplacement, selon le dernier terme atteint.

5-4.10

La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui déplace en rétrogradation une autre personne salariée en vertu du présent article conserve sa classe d'emplois et son traitement évolutif. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste dans sa classe d'emplois dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle répond aux exigences normales du poste.

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

5-4.11

La personne salariée qui est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.06 et au premier alinéa de la clause 5-4.07 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.

5-4.12

Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants et affichés selon le paragraphe c) de la clause 5-1.02 et qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue au paragraphe 1 de la clause 5-2.03;
- b) appliquer les stipulations des articles 5-2.00, 5-5.00 ou 5-6.00 à la personne salariée référée par le Bureau de placement;
- c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à une personne salariée mise à pied ou mise en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.

5-4.13 Pré-retraite

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

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

5-4.14

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

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

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

5-4.15

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

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

Malgré la clause 5-6.01, la personne salariée bénéficie des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à l'article 5-6.00.

5-4.16 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 faire par écrit au premier arbitre en l'adressant au greffe des tribunaux d'arbitrage de l'éducation dans les trente (30) jours ouvrables du fait qui donne naissance au grief. Une copie du grief doit être acheminée simultanément au(x) Collège(s) concerné(s).

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, le(s) syndicat(s) et le(s) collège(s) concernés.

ARTICLE 5-5.00 - PRIORITÉ D'EMPLOI ET PRIORITÉ D'ENGAGEMENT

5-5.01

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

Priorité d'emploi

5-5.02

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

Toutefois, la personne salariée à temps partiel qui a accompli l'équivalent de deux (2) ans de service dans un poste au sens des clauses 5-6.01 et 5-6.02 conserve sans traitement pendant une année additionnelle une priorité d'emploi tel qu'il est prévu à la clause 5-2.03 pour autant qu'elle en avise le Collège au moins trente (30) jours avant l'expiration des deux (2) ans prévus à l'alinéa précédent.

De plus, une telle personne salariée peut conserver pendant une autre année additionnelle une telle priorité pour autant qu'elle en avise le Collège au moins trente (30) jours avant l'expiration de l'année additionnelle prévue à l'alinéa précédent.

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. Sous réserve de la clause 5-5.06, 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 jours de congés de maladie non-monnayables ainsi que l'ancienneté accumulée.

5-5.05

Dès que la personne salariée est relocalisée en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et elle ne 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

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone.
- b) Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.
- c) La personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.
- d) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet.
- e) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste en rétrogradation.
- f) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un Collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

Priorité d'engagement

5-5.07

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi au sens du présent article a également droit à une priorité d'engagement dans son Collège conformément à la clause 5-1.10 b).

ARTICLE 5-6.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-6.01

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

- a) La personne salariée régulière à temps complet obtient la sécurité d'emploi après deux (2) ans de service dans un poste à temps complet. Cette période correspond à vingt-quatre (24) mois de service ou à trois mille six cent quarante (3 640) heures pour les classes d'emplois prévues à l'annexe "B" et à quatre mille trente (4 030) heures pour les classes d'emplois prévues à l'annexe "C".
- b) La personne salariée régulière à temps complet qui n'a pas encore accumulé deux (2) ans de service, au sens du paragraphe précédent, peut utiliser à cette fin les heures travaillées dans un poste à temps partiel.
- c) Les deux (2) ans de service accumulés selon la présente clause doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

5-6.02

Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles la personne salariée régulière à temps complet a reçu une rémunération effective du Collège, à la suite d'une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective.

Cependant, 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-chômage (sauf dans le cas des congés de maternité), de retraite ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail 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 selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège.

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

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

5-6.04

La personne salariée mise en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.03.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu du paragraphe 1 de la clause 5-2.03 conserve sa classe d'emplois et son traitement évolutif. Cette personne a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emplois dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle répond 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. Sous réserve de la clause 5-6.12, en cas d'absence de réponse ou de refus d'un tel poste, 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 5-2.03 reçoit une prime équivalant à quatre (4) mois de traitement.

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

5-6.08

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 jours 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 Relocalisation inter-catégorie

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

5-6.10

L'enseignante ou l'enseignant relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.09 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

5-6.11

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

5-6.12

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone.
- b) Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.
- c) La personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.
- d) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un Collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

ARTICLE 5-7.00 - BUREAU DE PLACEMENT

5-7.01

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

5-7.02

Le Bureau de placement est un organisme patronal.

5-7.03

Le Bureau de placement remplit les fonctions suivantes :

- a) Établir les listes :
- des personnes salariées mises à pied;
 - des personnes salariées mises en disponibilité;
 - des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert conformément à la clause 5-2.10;
 - des personnes salariées qui ont fait une demande d'échange inter-collèges conformément à l'article 5-10.00;
 - des postes vacants.

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

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

- c) Effectuer les opérations requises pour la relocalisation des employées et employés mis à pied ou mis en disponibilité.
- d) Enregistrer les refus et en informer les collèges concernés avec copies au Syndicat concerné.

5-7.04

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

L'autorisation de ces coûts relève du Bureau de placement.

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

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

2. Le comité paritaire est formé de personnes représentantes des parties patronale et syndicale nationales du secteur cégep selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. Chapitre R-8.2).
3. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner une présidente ou un président au comité paritaire.

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

4. Le comité paritaire se réunit sur demande de la présidente ou du président 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 collègues, tous les renseignements qui sont en possession dudit bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. La responsable ou le responsable du Bureau de placement pour le personnel des cégeps assiste aux réunions du comité paritaire mais ne fait pas partie de ce comité paritaire et 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 défrayées 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 collègues dans l'exécution de son mandat;
 - c) d'examiner les problèmes particuliers posés par les zones de cinquante (50) kilomètres en liaison avec les difficultés spéciales d'accessibilité reliées aux modalités et au temps de déplacement; en cas de désaccord sur l'affectation, la présidente ou le président du comité paritaire décide. Tant que le comité n'a pas rendu sa décision, la personne salariée concernée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège. De plus, pendant cette période, la personne salariée n'est pas soustraite de l'application des mécanismes de relocalisation pour un autre poste.

5-7.06

Aux fins de l'application du paragraphe c) de la clause 5-7.05, le comité paritaire est formé de deux (2) personnes représentantes de la partie patronale nationale et de deux (2) personnes représentantes de la FEESP (Cégep CSN).

ARTICLE 5-8.00 - MESURES DISCIPLINAIRES

5-8.01

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

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

5-8.02

Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; cet écrit doit être transmis au Syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose par écrit.

5-8.03

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

5-8.04

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

5-8.05

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

5-8.06

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

5-8.07

Aucun aveu signé par une personne salariée ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 5-8.00 ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :

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

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

5-8.08

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

5-8.09

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

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

5-8.10

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

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

5-8.11

Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année ou à l'occasion d'un grief, accompagnée d'une personne représentante syndicale si elle le désire.

ARTICLE 5-9.00 - MISE À PIED TEMPORAIRE

5-9.01

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

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

5-9.02

Les secteurs visés sont les suivants :

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

5-9.03

Le Collège fixe la date de prise d'effet et la durée approximative de chaque mise à pied temporaire après consultation au C.R.T.

5-9.04

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

5-9.05

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

5-9.06

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

5-9.07

La personne salariée peut bénéficier, durant cette mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie à la condition d'en aviser le Collège et de payer sa quote-part de la prime et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire.

ARTICLE 5-10.00 - ÉCHANGE INTER-COLLÈGES

5-10.01

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

La personne salariée doit préciser dans sa demande ses nom, adresse et numéro de téléphone et son Collège ainsi que sa classe d'emplois 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 copie de la demande.

Modalités d'application

5-10.02

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

- a) il s'agit de deux (2) personnes 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^{er} avril précédant l'année contractuelle de l'échange;
- c) l'échange est d'une durée minimale de six (6) mois et d'une durée maximale d'une (1) année;
- d) chacun des collègues visés donne sa réponse par écrit avant le 1^{er} mai, après consultation du Syndicat dans le cadre du C.R.T.

5-10.03

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

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

5-10.04

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

5-10.05

Dans le cas d'un échange inter-collège d'une durée inférieure à un (1) an, un Collège peut, après consultation du Syndicat dans le cadre du C.R.T., mettre fin à un tel échange en donnant un préavis d'au moins deux (2) mois à cet effet.

5-10.06

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

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

**ARTICLE 5-11.00 - ASSIGNATION PROVISOIRE D'UNE PERSONNE SALARIÉE À UNE AUTRE
CATÉGORIE DE PERSONNEL**

5-11.01

L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi peut être faite à la condition qu'une telle personne salariée accepte l'offre du Collège.

5-11.02

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre la personne salariée et le Collège.

5-11.03

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

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

5-11.04

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

5-11.05

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

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

5-11.06

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

5-11.07

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

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

ARTICLE 6-1.00 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

6-1.01

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

ARTICLE 6-2.00 - DÉTERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOIS ET DU TRAITEMENT À L'ENGAGEMENT

6-2.01

La personne salariée, dès son engagement par le Collège, se voit attribuer une classe d'emplois 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'emplois doit correspondre à l'une des classes d'emplois du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon la clause 5-1.03 dont elle devient titulaire.

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

6-2.02

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

6-2.03

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

6-2.04

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

6-2.05

Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emplois 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'emplois et ce, conformément à ce qui suit :

- a) l'expérience requise à chaque classe d'emplois 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'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des exigences requises par la classe d'emplois;
- c) l'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emplois.

6-2.06

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

ARTICLE 6-3.00 - RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

6-3.01

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

6-3.02

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

Par la suite, à la même date chaque année, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon à condition qu'elle n'ait pas obtenu un congé sans traitement (article 7-9.00 ou 7-11.00) ou une période d'invalidité (clause 7-14.29) d'une durée supérieure à six (6) mois dans les douze (12) derniers mois précédant sa date d'avancement d'échelon.

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

6-3.03

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

6-3.04

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

6-3.05

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

ARTICLE 6-4.00 - RÈGLES CONCERNANT LA PROMOTION ET LA MUTATION

6-4.01

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

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

6-4.02

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

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

ARTICLE 6-5.00 - MODIFICATIONS DE FONCTIONS

6-5.01

La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège s'est modifiée et ne correspond plus à sa classe d'emplois peut soumettre un grief selon la procédure suivante :

- a) Dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, la personne salariée peut soumettre un grief au service du personnel. La procédure prévue à l'article 9-1.00 s'applique alors.
- b) Si, à la suite de l'application de l'article 9-1.00, le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 9-2.00 s'applique. Cependant, le grief est présenté à une ou un arbitre choisi par le premier arbitre dans la liste prévue à la clause 9-2.08.
- c) Le grief soumis en vertu de la présente clause est un grief continu, en ce sens que le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe a) ne peut avoir pour effet de prescrire un 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.

Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent alinéa à plus de trente (30) jours de la date de soumission du grief.

ARTICLE 6-6.00 - POUVOIRS ET RESPONSABILITÉ DE L'ARBITRE

6-6.01

L'arbitre, qui fait droit à un grief soumis selon la clause 6-5.01, n'a le pouvoir que d'accorder une indemnité compensatoire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

6-6.02

L'attribution d'une telle indemnité compensatoire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-4.00.

6-6.03

L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer au plan de classification et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan de classification.

Si l'arbitre ne peut établir la concordance ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucune classe d'emplois du plan de classification ne correspond à ladite fonction de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une indemnité compensatoire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention collective et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois à laquelle correspond ladite indemnité compensatoire aux fins de l'application de la clause 6-6.04.
2. À défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer l'indemnité compensatoire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle de la personne salariée concernée et ce, dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. chapitre R-8.2).

6-6.04

Si le Collège décide de maintenir les attributions du poste dont la ou le titulaire a eu droit à une indemnité compensatoire, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.01 et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la décision de l'arbitre.

Dans le cadre de ce qui précède, si la personne salariée qui a bénéficié de l'indemnité compensatoire n'obtient pas le poste à la suite de l'application de l'article 5-2.00, le Collège applique la procédure de déplacement prévue à l'article 5-4.00.

Si le Collège décide de se conformer à la présente clause, la personne salariée qui occuperait temporairement le poste bénéficie de la rémunération rattachée audit poste.

6-6.05

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-2.14.

6-6.06

Dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective, et ce pour la durée de la convention collective, les parties peuvent s'entendre pour que la ou le titulaire du poste ayant fait l'objet d'un grief de classification, obtienne le poste pour lequel le Collège a maintenu les attributions.

ARTICLE 6-7.00 - MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-7.01

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 1989-1995. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent. À la suite d'une demande à cet effet par le Syndicat, le Collège s'engage à entreprendre des pourparlers pour favoriser le dépôt de la paie dans une banque ou une caisse populaire.

6-7.02

Le bordereau du chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- les noms et prénoms de la personne salariée;
- le numéro d'assurance sociale de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le chèque;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les montants cumulatifs.

6-7.03

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

6-7.04

Au moment de son départ pour les vacances, la personne salariée reçoit le ou les chèques qu'elle recevrait normalement durant cette période. Ceux-ci doivent être encaissables au moment de son départ.

6-7.05

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

6-7.06

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

ARTICLE 6-8.00 - PRIMES

Prime de soir et prime de nuit

6-8.01

a) **Prime de soir**

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 18h00 et 24h00 bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de soir dont les taux sont ceux prévus à l'annexe "E".

b) **Prime de nuit**

La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 00h00 et 07h00 bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de nuit dont les taux sont ceux prévus à l'annexe "E".

Prime de chef d'équipe

6-8.02

Une personne salariée dont la classe d'emplois 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'emplois, tant et aussi longtemps qu'elle exerce cette responsabilité, de la prime de chef d'équipe prévue à l'annexe "E".

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

ARTICLE 6-9.00 - RÉMUNÉRATION

6-9.01

Période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1997

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1996 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1^{er} janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

6-9.02

Période commençant le 1^{er} janvier 1998

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1997 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1^{er} janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

6-9.03

Taux et échelles de traitement applicables

Les taux et échelles de traitement applicables pour les périodes du 1^{er} juillet 1995 au 31 décembre 1996, du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1997 et à compter du 1^{er} janvier 1998, apparaissent aux annexes "B", "C" et "D".

6-9.04

Forfaitaire au 1^{er} avril 1996

Un montant forfaitaire, arrondi au dollar près, égal à 0,5 % du taux de traitement annuel est versé, au plus tard le 30 juin 1996, aux personnes salariées et est calculé au prorata des heures normales rémunérées pendant la période du 1^{er} avril 1995 au 31 mars 1996.

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996, doit, faire sa demande de paiement du montant dû en vertu de la présente entente dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Au plus tard le 30 juin 1996, le Collège fournit au Syndicat la liste de toute personne salariée visée par la présente et ayant quitté son emploi entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996 ainsi que sa dernière adresse connue.

Personne salariée hors taux ou hors échelle

6-9.05

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'emplois bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de traitement, ou à l'échelon, situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emplois.

⁽¹⁾ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de classes d'emplois des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouvelles classes d'emplois et des modifications au plan de classification.

6-9.06

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-9.05 a pour effet de situer au 1^{er} janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre 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'emplois, 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.

6-9.07

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'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-9.05 et 6-9.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

6-9.08

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

ARTICLE 6-10.00 - DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I : Définitions

6-10.01

Aux fins du présent article, on entend par :

a) Personne à charge :

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels qu'ils sont définis à la clause 7-14.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

b) Point de départ :

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

6-10.02 Secteurs ⁽¹⁾

Secteur I : La localité de Chibougamau

Secteur II : Les Îles-de-la-Madeleine

⁽¹⁾ Au cours de la convention collective, si un Collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs contenus dans l'entente intervenue à la table commune (C.S.N.) le 12 avril 1990 et mentionnés ou non à la présente clause, les parties nationales conviennent que le Collège concerné sera couvert par les dispositions du présent article.

Section II : Niveau des primes

6-10.03

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Secteurs	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31	TAUX 1998-01-01
Avec personne(s) à charge	Secteur I	6 122 \$	6 183 \$	6 245 \$
	Secteur II	7 570 \$	7 646 \$	7 722 \$
Sans personne à charge	Secteur I	4 281 \$	4 324 \$	4 367 \$
	Secteur II	5 046 \$	5 096 \$	5 147 \$

6-10.04

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

6-10.05

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la clause 6-10.02.

6-10.06

Sous réserve de la clause 6-10.05, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la clause 6-10.03 si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

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

6-10.07

Dans le cas où les conjoints, au sens de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, malgré la définition de "personne à charge" de la clause 6-10.01.

Section III : Autres avantages

6-10.08

Le Collège assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer sa fonction, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-10.02 :

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de/ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

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

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

6-10.09

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-10.08 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

6-10.10

Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-10.08 lui sont remboursés.

De plus, le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 6-10.08 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

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

6-10.11

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

- a) lors de la première affectation de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du Collège ou de la personne salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée. Dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce sa fonction.

6-10.12

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

Section IV : Sorties

6-10.13

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

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

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

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

6-10.14

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

6-10.15

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

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

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

6-10.16

Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident ou par une (1) parente ou un (1) parent non-résident ou par une (1) amie ou un (1) ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-10.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

6-10.17

Sous réserve d'une entente avec le Collège relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-10.13 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, une proche parente ou un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

6-10.18

La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 6-10.13 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le Collège y inclus sur l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

Section V : Remboursement de dépenses de transit

6-10.19

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

Section VI : Décès de la personne salariée

6-10.20

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

Section VII : Prime de rétention de Sept-Îles

6-10.21

La prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel est maintenue pour les personnes salariées engagées avant le 30 juin 1998 et travaillant dans la municipalité scolaire de Sept-Îles. Cette prime demeure également applicable à toute personne salariée à laquelle est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.

Le maintien ou le non maintien du régime de primes de rétention pour les personnes salariées engagées après le 30 juin 1998 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors des discussions entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

Section VIII : Dispositions des conventions collectives antérieures

6-10.22

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un (1) des éléments suivants de la présente convention collective :

- la définition de "point de départ" prévue au paragraphe b) de la clause 6-10.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus aux clauses 6-10.03 et 6-10.04;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV.

ARTICLE 6-11.00 - CRÉATION DE NOUVELLES CLASSES D'EMPLOIS ET MODIFICATION AU PLAN DE CLASSIFICATION

6-11.01

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'emplois, la partie patronale nationale fixe le traitement de cette nouvelle classe d'emplois et en avise la partie syndicale nationale. La nouvelle classe d'emplois est intégrée au plan de classification.

6-11.02

Une fois le traitement fixé selon la clause 6-11.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

6-11.03

En cas de désaccord sur ce traitement, le Syndicat concerné par la nouvelle classe d'emplois peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-11.02, demander à l'une ou l'un des arbitres nommés à la clause 9-2.08 de se prononcer sur le traitement à attribuer à la nouvelle classe d'emplois en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emplois similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. Chapitre R-8.2).

6-11.04

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

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

6-11.05

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

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

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'emplois 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'emplois 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

Les personnes salariées dont la fonction exige une disponibilité continue sur les lieux du travail bénéficient d'une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée à l'intérieur de leur horaire de travail pour prendre leur repas.

7-1.03

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

ARTICLE 7-2.00 - HORAIRES DE TRAVAIL

7-2.01

La semaine normale de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.

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 ou change les horaires de travail.

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

a) Changement d'horaire en début de session

Lorsque le Collège veut changer l'horaire d'une personne salariée, il consulte le Syndicat dans le cadre du C.R.T.

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

b) Changement d'horaire en cours de session

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

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

7-2.04

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

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

7-2.05

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

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

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

ARTICLE 7-3.00 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7-3.01

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

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

7-3.02

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

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

7-3.03

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

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

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

7-3.04

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

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

7-3.05

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

ARTICLE 7-4.00 - QUANTA DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7-4.01

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

7-4.02

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

7-4.03

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

7-4.04

Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, les taux prévus aux clauses 7-4.02 ou 7-4.03 s'appliquent.

ARTICLE 7-5.00 - QUANTA DE VACANCES

7-5.01

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

7-5.02

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

7-5.03

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

7-5.04

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

7-5.05

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

7-5.06

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

7-5.07

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

7-5.08

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

7-5.09

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

7-5.10

La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

7-5.11

Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (vingt (20) semaines), durant un congé pour adoption (dix (10) semaines) ou durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où la personne salariée n'a pas eu droit au traitement

Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté.

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

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

7-5.12

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

ARTICLE 7-6.00 - VACANCES

7-6.01

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

7-6.02

À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1^{er} avril et le 1^{er} mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des besoins du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la personne salariée et le Collège et après consultation avec le Syndicat si la demande de modification des dates de vacances de la personne salariée est faite par le Collège.

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

7-6.03

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

Dans le cas d'une hospitalisation (minimum de trois (3) jours avec certificat médical) survenue durant la période de vacances, la personne salariée peut reporter à une date ultérieure l'équivalent de la période d'hospitalisation et le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation.

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

7-6.04

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

7-6.05

La conversion des jours de congés de maladie monnayables prévue au paragraphe d) de la clause 7-14.40 aux fins de vacances est possible à la condition qu'il y ait eu une entente préalable entre le Collège et la personne salariée sur le choix de ces dates de vacances.

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

À défaut d'entente, ces jours de congés de maladie convertis aux fins de vacances sont monnayables au taux applicable le 30 juin précédent ou transférés dans sa banque de jours de congés de maladie non-monnayables selon les termes du paragraphe c) de la clause 7-14.40.

ARTICLE 7-7.00 - QUANTA DES JOURS FÉRIÉS

7-7.01

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

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

7-7.02

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

7-7.03

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

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

ARTICLE 7-8.00 - JOURS FÉRIÉS

7-8.01

Le choix des jours fériés et payés prévus à la clause 7-7.01 est fait au début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation du C.R.T. et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations et des lois.

7-8.02

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

ARTICLE 7-9.00 - DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

7-9.01

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

7-9.01A

Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme :

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

7-9.02

Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule ou un seul des deux (2) conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou l'autre conjoint est également personne salariée des secteurs public et parapublic.

7-9.03

Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.

7-9.03A

Le traitement hebdomadaire de base ⁽¹⁾, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage.

7-9.04

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.

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

Section II - Congé de maternité

7-9.05

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-9.08, 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 par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-9.10 et 7-9.11, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

7-9.06

La personne salariée qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

7-9.07

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

7-9.08

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

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

7-9.09

Pour obtenir le congé de maternité, 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 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.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

7-9.10

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations (à l'exception des paragraphes a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 7-9.13 :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁽²⁾ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage 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 régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 7-9.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des ressources humaines Canada.

De plus, si Développement des ressources humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des ressources humaines Canada, l'indemnité complémentaire prévue au premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

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

⁽²⁾ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

7-9.10A

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 7-9.08, 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.

7-9.10B

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage 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 d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

7-9.11

La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

La personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant :

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;

ou

- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

7-9.12

Dans les cas prévus par les clauses 7-9.10 et 7-9.11 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevés des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines Canada au Collège au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants :
 - 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 de la santé et des services sociaux;
 - La Corporation Urgence Santé de la région de Montréal-Métropolitain;
 - Les Corporations d'aide juridique;
 - Le Fonds pour la formation de chercheurs et de l'aide à la recherche;
 - Le Musée d'Art contemporain de Montréal;
 - Le Musée de la Civilisation;
 - Le Musée du Québec;
 - L'Office franco-québécois pour la jeunesse;
 - La Régie des installations olympiques;
 - La Régie Régionale de la santé et des services sociaux;
 - La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
 - La Société de promotion de l'industrie des courses de chevaux;
 - La Société des établissements de plein air du Québec;

- La Société des loteries du Québec;
- La Société des traversiers du Québec;
- La Société immobilière du Québec;
- La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre;
- Et tout autre organisme dont le nom figure à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. Chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 7-9.10 et 7-9.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné 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.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 7-9.19 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. 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 maternité 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 de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 7-9.04.

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

Par la suite, lorsque la personne salariée est réintégrée dans son poste, le tout conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des clauses 7-9.10 ou 7-9.11 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-9.10 ou 7-9.11 selon le cas.

7-9.13

L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ versée par le Gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 7-9.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 7-9.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

7-9.14

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 7-9.15 de la présente section, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

7-9.15

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 en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement.

⁽¹⁾ Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360,00 \$).

7-9.16

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. 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.

7-9.17

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

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-9.30.

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

7-9.18

Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), 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, 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 de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à tout autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

7-9.19

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre classe d'emplois 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 sur 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 le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et 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.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail 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 anticipables. Si la C.S.S.T verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait selon les modalités prévues à la clause 10-5.01. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit d'en appeler de la décision de la C.S.S.T., le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la C.S.S.T. ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

7-9.19A

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 huitième (8^e) 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^e) 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.

7-9.20

Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 7-9.19A, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. ⁽¹⁾

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-9.14, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 7-9.18 de la section II. La personne salariée visée par les paragraphes a), b) et c) de la clause 7-9.19A peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

7-9.21

La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

⁽¹⁾ Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

7-9.22

La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le Collège.

7-9.23

La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

7-9.24

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 7-9.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement du traitement applicable est à la semaine.

Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe d) de la clause 7-9.12.

7-9.25

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un 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. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

7-9.26

Le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la personne salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement et congé partiel sans traitement prévu au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

7-9.27

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

- a) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité ou de paternité, ou en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

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

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

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, 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) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

7-9.28

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les dispositions applicables à la personne salariée à temps partiel.

7-9.28A

Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7-9.29

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 pour adoption, selon le cas.

7-9.29A

À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, 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 de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

7-9.29B

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 socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités de la prise de ce congé sont établies par entente entre la personne salariée et le Collège. Le Collège transmet au Syndicat copie d'une telle entente.

Dispositions diverses

7-9.30

Les congés visés à la clause 7-9.22, au premier alinéa de la clause 7-9.25 et au premier alinéa de la clause 7-9.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

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

7-9.31

Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, 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 pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 7-9.30.

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 se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

7-9.32

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 de ce congé. À défaut de quoi 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 trente-quatre (34) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

7-9.33

La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.18 de la section II.

7-9.34

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

ARTICLE 7-10.00 - CONGÉS SPÉCIAUX

7-10.01

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

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère et soeur : le jour du mariage;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou soeur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;
- g) lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle;
- h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée;
- i) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale compétente.

7-10.02

Dans les cas visés aux paragraphes b), d) et f) de la clause 7-10.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

7-10.03

Dans tous les cas la personne salariée doit prévenir sa ou son supérieur immédiat 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.

7-10.04

La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la Loi à titre de dépenses en sus de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée.

7-10.05

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

7-10.06

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée (½) à la fois et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la personne salariée. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la personne salariée serait nul, ces absences sont sans traitement.

7-10.07

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

ARTICLE 7-11.00 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

7-11.01

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement. S'il s'agit d'un congé d'une durée supérieure à trente (30) jours, le Collège doit consulter le C.R.T. Dans le cas d'un congé sans traitement de trente (30) jours et moins, le Syndicat doit être informé de la demande ainsi que de la réponse du Collège.

7-11.02

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

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé pour études ou perfectionnement, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études ou de perfectionnement, pour autant que la personne salariée fournisse d'année en année une preuve satisfaisante démontrant que ce programme a été réellement suivi.

À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études ou perfectionnement prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement en vertu de la clause 7-11.01 et le cas échéant, en prolongation de ce congé depuis le début de l'année pour laquelle une telle preuve n'a pas été fournie.

7-11.03

La personne salariée qui a acquis la sécurité d'emploi bénéficie, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.

7-11.04

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

7-11.05

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

À défaut par la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer auxdits régimes à compter du début du congé.

7-11.06

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

ARTICLE 7-12.00 - CONGÉ POUR UNE CHARGE PUBLIQUE

7-12.01

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

7-12.02

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

7-12.03

La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ, sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. À défaut de reprendre son poste, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

7-12.04

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

7-12.05

La personne salariée élue à une élection provinciale, fédérale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en 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.

7-12.06

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

7-12.07

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

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

À la fin de son mandat, la personne salariée ainsi libérée reprend le poste qu'elle occupait lors de son départ sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00 avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis et ce, après en avoir avisé par écrit le Collège au moins trente (30) jours avant son retour.

ARTICLE 7-13.00 - CONGÉS FAVORISANT L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

A) Conditions d'application

7-13.01

Le Collège convient de la mise en place de mesures favorisant l'aménagement du temps de travail.

7-13.02

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent à la personne salariée régulière.

Cependant, dans les cas prévus à B) et E), la prise du congé ne peut se faire avant la fin du régime pour la personne salariée à temps partiel ou avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise par la personne salariée à temps complet.

Le Collège informe le Syndicat de toute demande de congé refusée.

B) Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

7-13.03

La personne salariée peut après entente obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues à l'annexe "H".

Toutefois, dans le cas où 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.

C) Réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire

7-13.04

Une personne salariée peut, après entente avec le Collège, réduire son nombre d'heures de travail par semaine. Cependant, une telle réduction est provisoire et pour une durée déterminée.

7-13.05

A moins d'entente conformément aux dispositions de l'annexe "Q", durant toute la période de réduction du temps de travail, le Collège applique à la personne salariée visée les conditions de travail applicables à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui bénéficie d'une telle mesure conserve son statut, aux fins de la sécurité d'emploi.

D) Pré-retraite graduelle

7-13.06

La personne salariée qui a à son crédit une banque de jours de congés de maladie monnayables prévue à la clause 7-14.44 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une pré-retraite graduelle aux conditions suivantes :

- a) la personne salariée doit être admissible à la retraite à la fin de sa pré-retraite 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 congés de maladie;
- c) au terme de sa pré-retraite graduelle, la personne salariée doit obligatoirement prendre sa retraite et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont arrêtées entre la personne salariée et le Collège.

E) Congé sans traitement avec étalement du traitement

7-13.07

Une personne salariée, peut après entente avec le Collège, bénéficier d'un congé sans traitement de moins d'un (1) an avec étalement du traitement.

7-13.08

La durée et les modalités d'un tel congé sont déterminées après entente entre le Collège et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé voit son traitement résiduel étalé sur toute l'année.

Durant un tel congé, la personne salariée bénéficie des droits prévus à l'article 7-11.00 pour les congés sans traitement.

F) Réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles

7-13.09

La personne salariée peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 7-5.00 en réduisant de 1,93 % le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir l'année suivante.

Durant une telle période de vacances, la personne salariée bénéficie des droits prévus à l'article 7-6.00 pour les vacances.

En regard du régime de retraite les parties peuvent convenir des modalités prévues à l'annexe "R".

G) Retraite progressive

7-13.10

La personne salariée peut après entente obtenir une retraite progressive selon les dispositions prévues à l'annexe "W".

ARTICLE 7-14.00 - RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

I - Dispositions générales

7-14.01

Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite :

- a) la personne salariée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet : le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la personne salariée concernée, la personne salariée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

7-14.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée, tel qu'il est défini ci-après :

- a) Conjoint : celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- b) Enfant à charge : un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

7-14.03

a) Invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée au planning familial.

b) Réadaptation (retour progressif)

Une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir soumis un certificat médical de sa ou son médecin traitant en rapport avec le retour progressif et après entente avec le Collège, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13^e) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des cent quatre (104) semaines de prestations prévues à la clause 7-14.29.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit, d'une part, le traitement pour le travail effectué et, d'autre part, les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

Cette personne salariée est réputée en invalidité totale pendant cette période.

7-14.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5) jours ⁽¹⁾ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa personne représentante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-14.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

7-14.06

a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention collective 1989-1995 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon la convention collective 1989-1995.

⁽¹⁾ Lire "quinze (15)" jours au lieu de "cinq (5) jours" si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois.

De plus, un tel régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective si le Comité paritaire prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

- b) Les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévus au présent article s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

7-14.07

En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

II - Comité paritaire

7-14.08

À moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

7-14.09

Le Comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la ou le Juge en chef du Tribunal du travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

7-14.10

La partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties nationales, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du Comité ou de sa présidente ou son président devant un tribunal d'arbitrage.

7-14.11

Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en distribuant aux personnes assurées l'information disponible et pertinente.

Cependant, la partie syndicale dégage le Collège de toute responsabilité civile en ce qui concerne les régimes d'assurances complémentaires.

Ce ou ces régimes devront faire l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

7-14.12

Le Comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et de fonctionner comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe aux fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, sous réserve d'un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé.

En cas de désaccord entre les parties nationales sur le fait pour le Comité de se regrouper, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

7-14.13

Le Comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes au régime. À cette fin, le Comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

7-14.14

Le Comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le Comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le Comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération des cégeps, le Ministère ou la partie syndicale nationale. Le Comité fournit à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale une copie des renseignements ainsi obtenus.

7-14.15

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le Comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le Comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le Comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

7-14.16

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties nationales constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

7-14.17

Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du Comité. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel qu'il est prévu ci-après.

7-14.18

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du Comité, frais ou dépenses encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux de fonctionnement du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux personnes participantes selon la formule déterminée par le comité.

7-14.19

Les membres du comité paritaire peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais le Collège leur verse néanmoins leur traitement régulier.

III - Régime uniforme d'assurance-vie

7-14.20

La personne salariée à temps complet, visée au paragraphe a) de la clause 7-14.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.

7-14.21

La personne salariée qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeure assurée selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

IV - Régime de base d'assurance-maladie

7-14.22

Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les services d'une chiropraticienne ou d'un chiropraticien nécessaire au traitement de la personne salariée.

7-14.23

A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : 60 \$ par année;
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : 24 \$ par année;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie;

B) Le Collège doit payer, au prorata de sa participation du régime de base d'assurance-maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

7-14.24

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 60 \$ et 24 \$ seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le Comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

7-14.25

Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

7-14.26

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.

7-14.27

Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
 - qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée,
 - qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

7-14.28

- a) Il est loisible au Comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des personnes retraitées sans contribution du Collège et pourvu que :

- la cotisation des personnes salariés pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées,
 - les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées soit clairement identifiée comme telle;
- b) La conjointe ou le conjoint d'une personne salariée décédée peut continuer de bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie de base pour les survivants en payant les parts employé/employeur, dans la mesure où la police maîtresse le permet.

V - Assurance-traitement

7-14.29

Sous réserve des dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalant au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que la personne salariée ne soit couverte par un régime complémentaire et collectif d'assurance-invalidité de longue durée.

7-14.30

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.29 est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant le cas échéant les primes de disparités régionales.

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

7-14.31

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 des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) ou au Régime de retraite des enseignants (R.R.E.) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.), selon le régime la régissant et de bénéficiaire 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 7-14.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (R.R.E.G.O.P., R.R.E. ou R.R.F.) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de la personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

7-14.32

- a) 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, 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.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec, 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 7-14.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi (impôts, R.R.Q., assurance-chômage); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance-automobile du Québec; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention collective.

7-14.33

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente.
- b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-14.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.29 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 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec 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 C.S.S.T. et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la C.S.S.T.

En contrepartie, les prestations versées par la C.S.S.T. 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 des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, 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 congés 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 au R.R.Q., au Régime d'assurance-chômage et aux Régimes de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

7-14.34

Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite.

7-14.35

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.

7-14.36

La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.

7-14.37

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que la personne salariée ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège puisse les obtenir de qui de droit.

De même, le Collège n'est pas tenu de verser des prestations lorsque la personne salariée néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une Loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, dans le cas où la prestation prévue à une Loi est accordée rétroactivement, la personne salariée est tenue de rembourser le Collège pour le montant concerné.

7-14.38

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne 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^e) médecin sont finales.

Le coût des examens prévus aux trois (3) alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Le Collège doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

7-14.39

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

7-14.40

- a) Le cas échéant, le 1^{er} 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 congés 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^e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Un tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première (1^{re}) 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 congés 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^{er} juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin la totalité ou une partie du solde de ces sept (7) jours, lesquels deviennent non-monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.
- d) Au cours du mois de juin, la personne salariée peut choisir de convertir aux fins de vacances la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que les modalités de la clause 7-6.05 soient respectées.

7-14.41

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service ⁽¹⁾.

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

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service ⁽¹⁾.

Aux fins de l'application de la présente clause, le congé de maternité (clause 7-9.05) et les congés prévus aux clauses 7-9.15 et 7-9.22 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

7-14.42.

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

7-14.43

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les avantages prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

7-14.44

La personne salariée qui bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1^{er} janvier 1973, en conformité des dispositions de la convention collective antérieurement applicable étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1^{er} janvier 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1^{er} 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 congés de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (R.R.E. et R.R.E.G.O.P.).

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

7-14.45

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1^{er} 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 congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1^{er} janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir : en cas de pré-retraite graduelle conformément à la clause 7-13.06, en cas de congé parental prévu à l'article 7-9.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.29. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congés de maladie non-monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au paragraphe c) de la clause 7-14.29.

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 1^{er} janvier 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

7-14.46

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.

7-14.47

Les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée au 1^{er} avril 1983 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.40 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 7-14.46.
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1 et 2, les jours non-monnayables au crédit de la personne salariée.

ARTICLE 7-15.00 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

7-15.01

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

7-15.02

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

7-15.03

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

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

7-15.04

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

ARTICLE 7-16.00 - COSTUMES ET UNIFORMES

7-16.01

Le Collège fournit gratuitement aux personnes salariées et entretient à ses frais tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, ainsi que tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leur travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, etc.

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

7-16.02

Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-16.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé. Les chaussures fournies par le Collège sont individuelles.

7-16.03

Aucune personne salariée n'est tenue de fournir les outils nécessaires à l'exercice de son travail.

ARTICLE 7-17.00. - CAISSE D'ÉCONOMIE

7-17.01

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

7-17.02

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

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

7-17.03

Les sommes retenues sont remises à la caisse d'économie, caisse populaire, banque à charte ou Fondation au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.

7-17.04

En ce qui concerne les sommes versées à Fondation par les personnes salariées, le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, comme il est possible à la réglementation fiscale.

ARTICLE 7-18.00 - RESPONSABILITÉ CIVILE

7-18.01

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

7-18.02

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

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

ARTICLE 7-19.00 - ALLOCATION DE DÉPENSES

7-19.01

Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.

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

7-19.02

Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué dans la mesure du possible quinze (15) jours suivant la réclamation mais au plus tard dans les trente (30) jours de celle-ci.

ARTICLE 7-20.00 - PERSONNE SALARIÉE HANDICAPÉE

7-20.01

Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec le Syndicat et la personne salariée concernée :

a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée handicapée satisfait auxdites conditions; le poste ainsi modifié appartient à cette personne salariée;

ou

b) permet à la personne salariée handicapée d'occuper le poste d'une autre personne salariée si cette dernière y consent, celle-ci devenant la titulaire du poste laissé vacant par la personne salariée handicapée.

Le tout pouvant être soumis à la procédure des griefs s'il y a lieu.

7-20.02

Dans les cas prévus à la clause 7-20.01, le Collège n'a pas l'obligation de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

7-20.03

Dans le cas où la personne salariée handicapée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve son taux de traitement jusqu'au moment où elle est intégrée dans l'échelle ou taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emplois.

7-20.04

Dans le cas où la personne salariée déplacée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois et le traitement qui s'y rattache; à la demande du Collège et si elle détient toujours un poste en rétrogradation, cette personne salariée doit reprendre le poste qu'elle occupait avant l'application de la clause 7-20.01 b) advenant le cas où la personne salariée handicapée le quitte.

ARTICLE 7-21.00 - CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET AIDE INTERNATIONALE

7-21.01

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins dix (10) jours ouvrables, un congé avec traitement pour participer à des activités professionnelles (congrès, colloques, conférences). Ces activités professionnelles doivent être reliées à l'exercice de la fonction de la personne salariée.

7-21.02

Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans 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.

7-21.03

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

7-21.04

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement prévu à la clause 7-21.02 peut continuer de participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant une demande à cet effet au début du congé et en versant la totalité des primes.

À défaut par la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer auxdits régimes à compter du début du congé.

7-21.05

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.

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

ARTICLE 8-1.00 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-1.01

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

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

8-1.02

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

8-1.03

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

8-1.04

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

ARTICLE 8-2.00 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

8-2.01

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

8-2.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée.

8-2.03

Les activités de formation dans le cadre de la clause 8-1.01 s'entendent de toute activité (à temps complet ou à temps partiel) conduisant à l'obtention d'un diplôme.

8-2.04

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

8-2.05

Le Collège consulte obligatoirement le Comité de formation et de perfectionnement avant d'établir une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées à son emploi.

8-2.06

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

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

Le rôle de ce comité est :

- a) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de transmettre au Collège ses recommandations;
- b) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;
- c) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les facilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles.

8-2.07

Le comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

ARTICLE 8-3.00 - MONTANT ALLOUÉ À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT

8-3.01

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement, le Collège dispose ⁽¹⁾ par année contractuelle par personne salariée régulière à temps complet, d'un montant de quarante-cinq (45 \$) dollars dont le tiers est affecté à la formation ou au perfectionnement relié aux changements technologiques et ce, pour la durée de la convention collective.

Cependant, pour les collèges et les établissements situés en région éloignée, le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %), soit soixante-sept dollars et cinquante (67,50 \$). Les collèges et les établissements visés par cette majoration sont les suivants :

- Cégep de Baie-Comeau,
- Centre d'études collégiales de Chibougamau,
- Cégep de la Gaspésie et des Îles,
- Cégep de Sept-Îles.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une répartition différente du montant de quarante-cinq (45 \$) dollars ou de soixante-sept dollars et cinquante (67,50 \$) selon le cas.

8-3.02

Le solde du montant prévu à la clause 8-3.01 est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

⁽¹⁾ Voir annexe "K" pour dispositions complémentaires.

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

ARTICLE 9-1.00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

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

9-1.02

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

9-1.03

La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables 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 en période d'essai qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée régulière.

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

9-1.04

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire figurant à l'annexe "I" doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief et mentionnant le correctif requis.

9-1.05

Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat.

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

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

9-1.06

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

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur les formulaires prévus à l'annexe "I", n'en affecte pas la validité.

9-1.07

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

9-1.08

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

9-1.09

a) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent du lieu de discussion des griefs, soit au Comité des relations du travail selon la procédure prévue à l'article 4-2.00, soit au Comité des griefs selon la procédure prévue à la clause 9-1.10.

b) À la suite de la soumission d'un grief, il est loisible aux parties de se rencontrer pour discuter du grief.

9-1.10 Comité des griefs

a) Le Comité des griefs est un comité paritaire et permanent regroupant les parties.

Le rôle de ce comité est de discuter des griefs.

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

Il sera loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant extérieur.

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

d) La personne salariée, dont le cas est discuté au Comité des griefs, en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le Comité des griefs.

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

ARTICLE 9-2.00 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01

- a) Suite au recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, donner un avis écrit au Collège et au premier arbitre dont le nom figure au présent article. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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

- b) En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief au premier arbitre. Cet avis, sauf en cas de force majeure, est présenté sur le formulaire figurant à l'annexe "J". La date de signature du récépissé de la soumission de l'avis d'arbitrage par courrier recommandé constitue une preuve servant à calculer les délais.

9-2.02

Le premier arbitre des tribunaux d'arbitrage du Secteur de l'éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec la greffière ou le greffier en chef.

La greffière ou le greffier en chef voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du Secteur de l'éducation.

9-2.03

Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir 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 plus, après avoir fait la revue des griefs inscrits au rôle, les personnes représentantes des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

9-2.05

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

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet et sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement cinq (5) jours d'audience pour chacun des mois suivants : septembre, octobre, novembre, février, mars, avril et mai;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07 ou à la clause 9-2.08 selon le cas.

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

9-2.06

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur communiquent au greffe le nom de l'assesseure ou de l'assesseur et de la procureure ou du procureur de leur choix.

9-2.07

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

MÉNARD, Jean-Guy - 1^{er} arbitre
BEAULIEU, Francine
BLOUIN, Rodrigue
BOISVERT, Marc
CAÏN, Michael
FERLAND, Gilles
FORTIER, François G.
FRUMKIN, Harvey
HAMELIN, François
LADOUCEUR, André
LAVOIE, Jean-Marie

LUSSIER, Jean-Pierre
MORIN, Fernand
SEXTON, Jean
TOUSIGNANT, Lyse
TREMBLAY, Denis

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

9-2.08

Dans les cas d'un grief de classification tel qu'il est prévu à l'article 6-5.00, l'arbitre est désigné par le premier arbitre ou par la greffière ou le greffier en chef parmi les personnes suivantes :

BOISVERT, Marc
FERLAND, Gilles

GUILBERT, Marcel
TOUSIGNANT, Lyse

9-2.09

Dès sa nomination, la première ou le premier arbitre avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

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

9-2.10

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

9-2.11

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

9-2.12

L'arbitre décide des griefs conformément à la Loi et aux dispositions de la convention collective; elle ou il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

9-2.13

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

- a) en maintenant la décision du Collège;
- b) en réinstallant la plaignante ou le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'elle ou qu'il a pu gagner ailleurs ou toute indemnité compensatoire qu'elle ou qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

9-2.14

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un simple avis adressé à la même ou au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail.

9-2.15

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

9-2.16

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

9-2.17

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

9-2.18

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

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

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

9-2.19

a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe.

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

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

e) Le Greffe expédie aux syndicats du personnel de soutien des collèges affiliés à la C.S.N. les sentences qui portent sur la convention collective et qui s'appliquent au personnel de soutien des collèges affiliés à la C.S.N.

9-2.20

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

9-2.21

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

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

9-2.22

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

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

9-2.23

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

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

9-2.24

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

9-2.25

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

9-2.26

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

9-2.27

Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et aux cas de suspension et de congédiement.

ARTICLE 9-3.00 - ARBITRAGE D'INTERPRÉTATION

9-3.01

Les parties nationales peuvent convenir de soumettre à l'arbitrage une mésentente relative à l'interprétation d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale comme suit :

- a) Lorsqu'une partie nationale désire se prévaloir de la présente procédure, elle en informe l'autre partie nationale par écrit, laquelle doit lui signifier son acceptation ou son refus dans un délai de trente (30) jours à compter de la demande.
- b) Lorsque les parties nationales conviennent de procéder à l'arbitrage, elles doivent définir conjointement la mésentente à soumettre à l'arbitrage.
- c) Les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation d'un tribunal composé de trois (3) arbitres, lesquelles ou lesquels doivent être choisis à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.07.
- d) Le tribunal saisi de la mésentente doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre une décision unanime, écrite et motivée.
- e) La décision doit être rendue en conformité avec les lois applicables et ne doit ni modifier, amender ou ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.
- f) À défaut d'entente sur l'un ou l'autre des objets prévus aux paragraphes a), b), c), la demande d'arbitrage est caduque.

9-3.02

La décision rendue par le tribunal est finale et elle lie les parties nationales et locales.

9-3.03

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 10-1.00 - TRAVAIL À FORFAIT

10-1.01

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

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

ARTICLE 10-2.00 - MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

10-2.01

Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective. 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.

10-2.02

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

10-2.03

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

ARTICLE 10-3.00 - PUBLICATION

10-3.01

La partie patronale nationale s'engage à publier en français et à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention collective et des annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas des collèges ou campus anglophones, la partie patronale nationale s'engage à fournir, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective, une version anglaise du texte légal français de la convention collective pour distribution à tous les membres du Syndicat.

10-3.02

Le Collège s'engage à transmettre par écrit à toutes les personnes salariées les nouvelles échelles et taux de traitement indexés, le cas échéant, et ce au plus tard à la date où ceux-ci sont appliqués par le Collège.

ARTICLE 10-4.00 - NON-DISCRIMINATION

10-4.01

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la Loi.

ARTICLE 10-5.00 - ARGENT À RÉCUPÉRER

10-5.01

Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée; à défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, le Collège procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de sept pour cent (7 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. La personne salariée doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement et ce, à compter du trentième (30^e) jour de la réclamation.

10-5.02

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

ARTICLE 10-6.00 - ACCÈS À L'ÉGALITÉ

10-6.01

Les parties nationales peuvent s'entendre pour faire des recommandations aux parties concernant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.

10-6.02

La partie patronale nationale s'engage à fournir toutes les données disponibles et pertinentes permettant l'analyse de la situation des hommes et des femmes dans le secteur ainsi que celles sur la population.

ARTICLE 10-7.00 - HARCÈLEMENT SEXUEL

10-7.01

Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

10-7.02

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

10-7.03

Le Collège peut former un comité dont le rôle est :

- a) faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel;
- b) élaborer des moyens appropriés d'information;
- c) élaborer, s'il y a lieu, des mécanismes de recours.

10-7.04

Ce comité peut regrouper du personnel enseignant, des élèves, du personnel professionnel non-enseignant, du personnel de soutien et des cadres.

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

ARTICLE 10-8.00 - ANNEXES

10-8.01

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 10-9.00 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

10-9.01

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.

10-9.02

En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher une personne salariée d'occuper tout poste de sa classe d'emplois pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.

10-9.03

Au plus tard, le 1^{er} juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat aux fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du C.R.T. et se termine au plus tard le 1^{er} juillet.

10-9.04

Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) la date prévisible de mise en place des changements;
- d) le perfectionnement envisagé.

10-9.05

Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification présentée conformément à la clause 10-9.03, 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 10-9.04; il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du C.R.T., laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

ARTICLE 10-10.00 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

10-10.01

La convention collective est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 30 juin 1998 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

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

ANNEXE "A"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, le Bureau de placement peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02

Les allocations prévues ci-après sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 5-7.00 de la convention collective et elles sont payées par le Collège qui engage la personne salariée sur présentation de pièces justificatives. Le Collège s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03

Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de traitement, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le nouveau Collège 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 nouveau Collège;
- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

1.04

Le nouveau Collège s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05

Le nouveau Collège ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07

Le nouveau Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante (750 \$) dollars à toute personne salariée mariée déplacée, ou de deux cent (200 \$) dollars 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 par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante (750 \$) dollars payable à la personne salariée mariée déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

1.08

Le nouveau Collège 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 nouveau Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une indemnité compensatoire. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

1.09

Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du nouveau Collège.

1.10

a) Le nouveau Collège paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) et jusqu'à un montant maximal de deux mille quatre cents (2 400 \$) dollars sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, et ce immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou l'agent immobilier.

b) Le nouveau Collège paie à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1 %) du prix d'achat jusqu'à un montant maximal de quatre cents (400 \$) dollars pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

1.11

Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le nouveau Collège rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

1.12

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais de séjour pour la personne salariée et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13

A la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du Bureau de placement et que la famille de la personne salariée mariée ne soit pas relocalisée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

1.14

Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

1.15

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE "B"

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

CLASSES : Technicienne ou technicien en audio-visuel
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en information
Technicienne ou technicien en psychométrie (Cégep de Jonquière)

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,29	13,42	13,55
2	13,81	13,95	14,09
3	14,28	14,42	14,56
4	14,80	14,95	15,10
5	15,34	15,49	15,64
6	15,89	16,05	16,21
7	16,42	16,58	16,75
8	17,08	17,25	17,42
9	17,72	17,90	18,08
10	18,37	18,55	18,74
11	19,03	19,22	19,41
12	19,73	19,93	20,13

CLASSES : Technicienne ou technicien en administration
Technicienne ou technicien en arts graphiques
Technicienne ou technicien en médiatique (Cégep d'Alma)

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,51	13,65	13,79
2	13,98	14,12	14,26
3	14,54	14,69	14,84
4	15,06	15,21	15,36
5	15,64	15,80	15,96
6	16,21	16,37	16,53
7	16,86	17,03	17,20
8	17,49	17,66	17,84
9	18,15	18,33	18,51
10	18,81	19,00	19,19
11	19,51	19,71	19,91
12	20,29	20,49	20,69

CLASSES : Technicienne ou technicien en électronique
 Technicienne ou technicien en loisirs
 Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
 Technicienne ou technicien en travaux pratiques

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	1998-01-01 (\$)
1	14,61	14,76	14,91
2	15,07	15,22	15,37
3	15,53	15,69	15,85
4	16,02	16,18	16,34
5	16,53	16,70	16,87
6	17,03	17,20	17,37
7	17,55	17,73	17,91
8	18,11	18,29	18,47
9	18,66	18,85	19,04
10	19,25	19,44	19,63
11	19,85	20,05	20,25
12	20,46	20,66	20,87

CLASSE : Technicienne ou technicien breveté d'entretien aéronautique (Cégep de Chicoutimi et Édouard Montpetit)

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	1998-01-01 (\$)
1	18,66	18,85	19,04
2	19,25	19,44	19,63
3	19,85	20,05	20,25
4	20,46	20,66	20,87

CLASSE : Technicienne ou technicien de l'entretien aéronautique (Cégep de Chicoutimi et Édouard Montpetit)

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,81	13,95	14,09
2	14,22	14,36	14,50
3	14,68	14,83	14,98
4	15,20	15,35	15,50
5	15,71	15,87	16,03
6	16,20	16,36	16,52
7	16,74	16,91	17,08
8	17,31	17,48	17,65
9	17,90	18,08	18,26
10	17,99	18,17	18,35
11	18,53	18,72	18,91

CLASSE : Technicienne ou technicien en informatique

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	15,29	15,44	15,59
2	15,81	15,97	16,13
3	16,31	16,47	16,63
4	16,85	17,02	17,19
5	17,40	17,57	17,75
6	17,96	18,14	18,32
7	18,54	18,73	18,92
8	19,16	19,35	19,54
9	19,79	19,99	20,19
10	20,43	20,63	20,84
11	21,10	21,31	21,52
12	21,79	22,01	22,23

CLASSE : Technicienne ou technicien en informatique, classe principale

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	18,29	18,47	18,65
2	18,92	19,11	19,30
3	19,51	19,71	19,91
4	20,22	20,42	20,62
5	20,90	21,11	21,32
6	21,59	21,81	22,03
7	22,41	22,63	22,86
8	23,19	23,42	23,65
9	24,00	24,24	24,48

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe II

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,81	12,94	13,07
3	13,11	13,24	13,37
4	13,41	13,54	13,68

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe I

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,40	13,53	13,67
2	13,86	14,00	14,14
3	14,33	14,47	14,61
4	14,83	14,98	15,13
5	15,34	15,49	15,64

CLASSE : Agente ou agent de bureau, classe principale

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	15,64	15,80	15,96
2	16,11	16,27	16,43
3	16,64	16,81	16,98
4	17,20	17,37	17,54
5	17,72	17,90	18,08
6	18,22	18,40	18,58

CLASSE : Apparitrice ou appariteur

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,81	12,94	13,07
3	13,11	13,24	13,37
4	13,41	13,54	13,68
5	13,73	13,87	14,01

CLASSE : Auxiliaire de bureau

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,45	12,57	12,70

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe II

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,81	12,94	13,07
3	13,11	13,24	13,37
4	13,41	13,54	13,68

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe I

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,64	13,78	13,92
2	14,12	14,26	14,40
3	14,57	14,72	14,87
4	15,06	15,21	15,36
5	15,56	15,72	15,88

CLASSE : Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,59	13,73	13,87
2	14,14	14,28	14,42
3	14,73	14,88	15,03
4	15,35	15,50	15,66
5	15,98	16,14	16,30
6	16,64	16,81	16,98

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,95	13,08	13,21
3	13,40	13,53	13,67
4	13,86	14,00	14,14
5	14,33	14,47	14,61
6	14,83	14,98	15,13
7	15,34	15,49	15,64

CLASSE : Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	14,61	14,76	14,91
2	15,09	15,24	15,39
3	15,53	15,69	15,85
4	16,03	16,19	16,35
5	16,56	16,73	16,90

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique, classe II

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,89	13,02	13,15
3	13,26	13,39	13,52
4	13,67	13,81	13,95
5	14,07	14,21	14,35
6	14,48	14,62	14,77

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique, classe I

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,90	14,04	14,18
2	14,40	14,54	14,69
3	14,91	15,06	15,21
4	15,49	15,64	15,80
5	16,04	16,20	16,36
6	16,65	16,82	16,99

CLASSE : Projectionniste (Cégep Édouard Montpetit et Trois-Rivières)

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	16,26	16,42	16,58

CLASSE : Secrétaire, classe II

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,89	13,02	13,15
3	13,26	13,39	13,52
4	13,67	13,81	13,95
5	14,07	14,21	14,35
6	14,48	14,62	14,77

CLASSE : Secrétaire, classe I

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	14,62	14,77	14,92
2	15,07	15,22	15,37
3	15,53	15,69	15,85
4	16,02	16,18	16,34

CLASSE : Surveillante-sauveteuse ou surveillant-sauveteur

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,89	13,02	13,15
3	13,26	13,39	13,52
4	13,67	13,81	13,95
5	14,07	14,21	14,35
6	14,48	14,62	14,77

TAUX DES CLASSES D'EMPLOIS ABOLIES OU INTÉGRÉES

Les classes d'emplois suivantes ne font plus partie du plan de classification :

Auxiliaire en informatique
Magasinière ou magasinier, classe principale
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale
Secrétaire de direction
Téléphoniste

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées qui ont été reclassifiées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

CLASSE : Auxiliaire en informatique

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	11,73	11,85	11,97
2	12,00	12,12	12,24
3	12,29	12,41	12,53
4	12,64	12,77	12,90

CLASSE : Magasinière ou magasinier, classe principale

Semaine : 35 heures

ÉCHELLE	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	15,53	15,69	15,85
2	16,09	16,25	16,41
3	16,64	16,81	16,98
4	17,20	17,37	17,54
5	17,73	17,91	18,09
6	18,33	18,51	18,70
7	18,95	19,14	19,33

CLASSE : Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	16,65	16,82	16,99
2	17,22	17,39	17,56
3	17,82	18,00	18,18
4	18,38	18,56	18,75
5	19,02	19,21	19,40
6	19,65	19,85	20,05
7	20,32	20,52	20,73

CLASSE : Secrétaire de direction

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	13,47	13,60	13,74
2	13,92	14,06	14,20
3	14,38	14,52	14,67
4	14,88	15,03	15,18
5	15,41	15,56	15,72

CLASSE : Téléphoniste

Semaine : 35 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	11,77	11,89	12,01
2	12,08	12,20	12,32
3	12,46	12,58	12,71
4	12,79	12,92	13,05

ANNEXE "C"

TAUX DE TRAITEMENT

CLASSE : Préposée ou préposé à la sécurité

Semaine : 38,75 heures

ÉCHELON	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
1	12,51	12,64	12,77
2	12,81	12,94	13,07
3	13,11	13,24	13,37
4	13,41	13,54	13,68
5	13,73	13,87	14,01

Semaine : 38,75 heures

CLASSES	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
Aide domestique	12,45	12,57	12,70
Aide générale ou aide général de cuisine	12,81	12,94	13,07
Aide de métiers	13,73	13,87	14,01
Buandière ou buandier	13,11	13,24	13,37
Chef-électricienne ou chef-électricien	18,53	18,72	18,91
Concierge de résidence	14,31	14,45	14,59
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	13,41	13,54	13,68

CLASSES	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (Cégep Saint-Jean- sur-Richelieu)	15,34	15,49	15,64
Cuisinière ou cuisinier, classe III	14,49	14,63	14,78
Cuisinière ou cuisinier, classe II	16,02	16,18	16,34
Cuisinière ou cuisinier, classe I	16,67	16,84	17,01
Ébéniste (Cégeps Saint-Jean-sur- Richelieu et Jonquière)	17,43	17,60	17,78
Électricienne ou électricien	17,43	17,60	17,78
Jardinière ou jardinier	14,48	14,62	14,77
Manoeuvre	13,11	13,24	13,37
Menuisière ou menuisier	16,67	16,84	17,01
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	16,67	16,84	17,01
Pâtissière ou pâtissier	15,46	15,61	15,77
Peintre	15,46	15,61	15,77
Tuyauteuse ou tuyauteur	17,43	17,60	17,78

Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes

Semaine : 38,75 heures

CLASSES	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
I	20,02	20,22	20,42
II	19,08	19,27	19,46
III	19,08	19,27	19,46
IV	18,19	18,37	18,55
V	18,19	18,37	18,55
VI	18,19	18,37	18,55
VII	17,37	17,54	17,72
VIII	17,37	17,54	17,72
IX	17,37	17,54	17,72
X	16,58	16,75	16,92
XI	16,58	16,75	16,92
XII	16,58	16,75	16,92
XIII	15,77	15,93	16,09
XIV	15,41	15,56	15,72
XV	15,41	15,56	15,72
XVI	14,70	14,85	15,00
XVII	14,70	14,85	15,00
XVIII	14,36	14,50	14,65
XIX	14,36	14,50	14,65
XX (Aide mécanicienne ou aide mécanicien)	13,73	13,87	14,01

CLASSE D'EMPLOIS ABOLIE OU INTÉGRÉE

La classe d'emplois suivante ne fait plus partie du plan de classification.

Elle n'est maintenue, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées reclassifiées en rétrogradation selon les dispositions de la convention collective 1986-1988.

CLASSE : Maître-mécanicienne ou maître-mécanicien en tuyauterie

Semaine : 38,75 heures

TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
<hr/> 18,53	<hr/> 18,72	<hr/> 18,91

ANNEXE "D"

TAUX DE TRAITEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE ÉLÈVE

Le taux de traitement de la personne salariée élève est déterminé selon la classe d'emplois dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante :

CLASSES : Technicienne ou technicien en administration
Technicienne ou technicien en arts graphiques
Technicienne ou technicien en audio-visuel
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en entretien aéronautique (Cégep de Chicoutimi et Édouard Montpetit)
Technicienne ou technicien en information
Technicienne ou technicien en informatique
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
Technicienne ou technicien en loisirs
Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
Technicienne ou technicien en médiatique (Cégep d'Alma)
Technicienne ou technicien en psychométrie (Cégep de Jonquière)
Technicienne ou technicien en travaux pratiques

TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
<hr/> 13,29	<hr/> 13,42	<hr/> 13,55

CLASSES : Apparitrice ou appariteur
Opératrice ou opérateur d'appareils de photocomposition électronique
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, cl. principale
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I
Projectionniste (Cégep Édouard Montpetit et Trois-Rivières)

TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
12,45	12,57	12,70

CLASSES : Agente ou agent de bureau, classe II
Agente ou agent de bureau, classe I
Agente ou agent de bureau, classe principale
Auxiliaire de bureau
Magasinière ou magasinier, classe II
Magasinière ou magasinier, classe I
Secrétaire, classe II
Secrétaire, classe I
Surveillante-sauveteuse ou surveillant-sauveteur

TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
12,45	12,57	12,70

CLASSES : Aide de métiers
Aide domestique
Aide générale ou aide général de cuisine
Buandière ou buandier
Chef-électricienne ou chef-électricien
Concierge de résidence
Conductrice ou conducteur de véhicules légers
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (Cégep
St-Jean-sur-Richelieu)
Cuisinière ou cuisinier, classe III
Cuisinière ou cuisinier, classe II
Cuisinière ou cuisinier, classe I
Ébéniste (Cégeps de St-Jean-sur-Richelieu et de Jonquière)
Électricienne ou électricien
Jardinière ou jardinier
Manoeuvre
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (classes I à XX)
Menuisière ou menuisier
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien
Pâtissière ou pâtissier
Peintre
Préposée ou préposé à la sécurité
Tuyauteuse ou tuyauteur

TAUX 1995-01-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
12,81	12,94	13,07

ANNEXE "E"

PRIMES

	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
Prime du soir :	0,53 \$/h	0,54 \$/h	0,55 \$/h
Prime de nuit :	0,79 \$/h	0,80 \$/h	0,81 \$/h
	TAUX 1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	TAUX 1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	TAUX 1998-01-01 (\$)
Prime de chef d'équipe :	0,70 \$/h	0,71 \$/h	0,72 \$/h

ANNEXE "F"

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

Formulaire d'adhésion syndicale

(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom : _____

Adresse : _____

Tél : _____ Date de naissance : _____

En conformité avec 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 mensuelle fixée par le Syndicat.

Signature de la personne salariée : _____

Signature de la ou du témoin : _____

Date : _____

ANNEXE "G"

LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX FINS DE
L'APPLICATION DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

COLLÈGES

AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

-

AHUNTSIC

Saint-Jérôme, Montmorency, Île de Montréal*,
Lionel-Groulx, Édouard-Montpetit, Champlain
(Saint-Lambert)

ALMA

Jonquière

ANDRÉ-LAURENDEAU

Saint-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Île de Montréal*,
Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert),
Montmorency, Lionel-Groulx

BAIE-COMEAU

-

BEAUCE-APPALACHE

-

BOIS-DE-BOULOGNE

Saint-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Île de
Montréal*, Édouard-Montpetit, Champlain
(Saint-Lambert)

CENTRE D'INFORMATIQUE
DES CÉGEPs DU SAGUENAY-
LAC-SAINT-JEAN

Jonquière, Chicoutimi

CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)

Sherbrooke

CHAMPLAIN (SAINT-LAMBERT)

Île de Montréal*, Montmorency,
Édouard-Montpetit, Saint-Hyacinthe,
Saint-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique
Bourchemin

CHAMPLAIN (ST.LAWRENCE)

Région de Québec **

CHICOUTIMI

Jonquière, Centre d'informatique des cégeps du
Saguenay-Lac-Saint-Jean

DAWSON

Île de Montréal*,
Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert),
Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx

DRUMMONDVILLE

-

ÉDOUARD-MONTPETIT

Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe,
Champlain (Saint-Lambert), Saint-Jean-sur-Richelieu,
Société d'informatique Bourchemin

FRANCOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (Saint-Lambert), Île de Montréal*, Édouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE - DE LANAUDIÈRE	
JONQUIÈRE	Chicoutimi, Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Alma
LA POCATIÈRE	
LÉVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, Saint-Jérôme, Île de Montréal*
MAISONNEUVE	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Champlain (Saint-Lambert)
MARIE-VICTORIN	Île de Montréal*, Montmorency, Édouard-Montpetit, Lionel-Groulx, Champlain (Saint-Lambert)
MATANE	-
MONTMORENCY	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert)
OUTAOUAIS	Heritage
RÉGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Île de Montréal*, Champlain (Saint-Lambert), Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Société d'informatique Bourchemin

SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
SAINT-JÉRÔME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, Saint-Laurent, Vanier
SAINT-LAURENT	Île de Montréal*, Montmorency, Champlain (Saint-Lambert), Édouard-Montpetit, Saint-Jérôme, Lionel-Groulx
SAINTE-FOY	Région de Québec **
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIÉTÉ D'INFORMATIQUE BOURGHEMIN	Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Saint-Hyacinthe
SOREL - TRACY	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Édouard-Montpetit, Champlain (Saint-Lambert), Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Île de Montréal *, Champlain (Saint-Lambert), Lionel-Groulx, Saint-Jean-sur-Richelieu, Édouard-Montpetit, Montmorency

* Île de Montréal :

Les Collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal

** Région de Québec :

Les Collèges François-Xavier-Gameau, Limoilou, Sainte-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain (St. Lawrence)

ANNEXE "H"

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LE COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL DE :

ci-après appelé "le Collège"

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE : _____

ci-après appelée "la personne salariée"

OBJET : RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

Lorsqu'une personne salariée bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé conformément à la clause 7-13.03, les dispositions suivantes s'appliquent :

Objectif du régime

01.
Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une personne salariée de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre à la personne salariée de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

Nature du régime

02.
Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

Durée du régime

03.
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 14, 17 et 18 de la présente annexe. 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.

Durée du congé

04.
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.

Conditions d'obtention

05.
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.

Conditions de travail

10.

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.

11.

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime.

Régime de retraite

12.

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

La contribution de la personne salariée à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé est établie par la Loi sur les régimes de retraite applicable.

Cessation d'emploi

13.

Lorsque la personne salariée cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 08 de la présente annexe.
- 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 08 de la présente annexe. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège.

- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions, que celles relatives au congé sans solde (deux cents pour cent (200 %) RREGOP, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

Absence sans traitement

14.

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 13 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.

Mise en disponibilité

15.

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 13 de la présente annexe 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 du régime de retraite.

Décès

16.

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 13 de la présente annexe 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 du régime de retraite.

Assurance-traitement

17.

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

Elle aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime. Si elle est encore invalide à l'expiration du régime, elle reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

b) L'invalidité survient après la période de congé :

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, la personne salariée encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

d) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé. Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

i) Continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne salariée aura droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

ii) Mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont assujettis à la cotisation du régime de retraite.

- e) Dans les cas prévus aux paragraphes b), c) et d) qui précèdent, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :

À compter du début du quatrième (4^e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance- traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12^e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de la personne salariée est basée sur le traitement prévu au régime.

- f) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- i) Si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime).
- ii) Si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être 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.

Congé de maternité (20 semaines)

18.

Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-chômage est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt) ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont assujétiés à la cotisation du régime de retraite.

Dispositions particulières

19.

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^{re}) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

Durée du contrat

20.
Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine à l'extinction des droits et obligations prévus à la présente annexe entre les deux (2) parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce ____ jour du mois de _____ 19 _____.

Pour le Collège

Personne salariée

ANNEXE "I"

FORMULAIRE DE GRIEF

FORMULAIRE DE GRIEF

du grief

Personnel de soutien

Nom du syndicat :

Date de soumission du grief :

Nom et prénom de la personne salariée :

Adresse personnelle :

Tél. résidence :

Tél. travail :

Nom de l'employeur :

Adresse :

Grief soumis à l'employeur ou à sa personne représentante :

Exposé du grief :

Correctif requis :

Complément annexé

Signature de la personne représentante syndicale (s'il y a lieu) :

Signature de la personne salariée :

copie du Syndicat (vert) copie du Collège (jaune) copie du Greffe (rose)
copie de la Conseillère ou du Conseiller (or)

ANNEXE "J"

**FORMULAIRE D'AVIS DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE PAR
LE SYNDICAT**

Personnel de soutien

<p>Avis au Collège et au Greffe des tribunaux d'arbitrage du Secteur de l'éducation :</p> <p>Avis est donné conformément aux dispositions du chapitre 9 de la convention collective de travail intervenue entre :</p> <p>D'UNE PART :</p> <p>Le Gouvernement du Québec et Le Collège d'enseignement général et professionnel de</p> <hr/> <p>ET D'AUTRE PART :</p> <p>Nom du Syndicat : _____</p>

<p>Nature du grief : Syndical Collectif Individuel</p> <p>Nom du (des) réclamant (s) ou de sa (leur) désignation générale : _____</p> <p>_____</p> <p>Exposé du grief : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Correctif requis : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--

<p>Cet arbitrage concerne le grief no. _____ soumis le _____</p> <p>_____</p> <p>Date Signature de la personne représentante syndicale</p>

Copie du Syndicat (vert) du Collège (jaune) du Greffe (rose) de la Conseillère ou du Conseiller (or)

ANNEXE "K"

**OCTROI D'UN MONTANT MINIMAL AFFECTÉ À LA FORMATION ET AU
PERFECTIONNEMENT DANS CERTAINS ÉTABLISSEMENTS**

Aux fins exclusives de l'application de l'article 8-3.00 de la présente convention collective, les établissements ci-après nommés sont considérés comme des collèges :

- . Centre de formation aux mesures d'urgence en mer - Saint-Romuald;
- . Centre de Montréal (Éducation des adultes - Institut de marine);
- . Centre de Québec (Éducation des adultes - Institut de marine);
- . Centre d'études collégiales de Carleton;
- . Centre d'études collégiales en Charlevoix;
- . Centre d'études collégiales de Chibougamau;
- . Centre d'études collégiales de Montmagny;
- . Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean;
- . Centre spécialisé des pêches de Grande-Rivière;
- . Société d'informatique Bourgchemin;
- . Sous-centre du cégep de la Gaspésie et des Îles aux Îles de la Madeleine;
- . Pavillon Mont-Laurier.

Aux fins de formation et de perfectionnement, ces établissements bénéficient, par année contractuelle et pour les personnes salariées à temps complet y travaillant, du plus élevé des montants suivants :

1. Le montant établi en application de l'article 8-3.00

ou

2. Un montant de 565,00 \$.

ANNEXE "L"

MÉDIATION ARBITRALE

1. En tout temps, au cours de la convention collective, les parties peuvent convenir que des griefs portés à l'arbitrage soient entendus selon la procédure de médiation arbitrale prévue à la présente annexe en lieu et place de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00.

Cette entente demeure applicable pour la durée de la convention collective à moins que les parties ne s'entendent pour cesser d'y recourir, auquel cas la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 s'applique.

2. Les parties peuvent convenir de soumettre plus d'un grief au médiateur-arbitre.
3. Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre. S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par le premier arbitre à même la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.07. La demande doit préciser le ou les griefs sur lesquels porte la médiation arbitrale.
4. Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'il juge appropriée.
5. Le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

6. À défaut de règlement, ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, il doit disposer du litige dans la mesure du possible la journée même.

Avant de rendre sa décision, le médiateur-arbitre doit permettre aux parties et à leurs témoins, si les parties le désirent, de se faire entendre.

La décision écrite et motivée doit normalement suivre dans les quinze (15) jours.

7. Il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.
8. Les dispositions des clauses 9-2.12 à 9-2.15 s'appliquent lors de l'étape de l'arbitrage.
9. La décision du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale, elle est finale, exécutoire et lie les parties.
10. Les parties qui choisissent la procédure de médiation arbitrale en avisent le greffier et lui transmettent une liste des griefs déjà inscrits et qui sont soumis à la procédure de médiation arbitrale.
11. Les frais et honoraires du médiateur-arbitre sont remboursés à 30 % par le Syndicat.

ANNEXE "M"

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

1. Le Collège et le Syndicat peuvent convenir de référer un grief à l'arbitrage accéléré selon les dispositions suivantes.
2. Un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties selon lequel le grief est référé à l'arbitrage accéléré est expédié au Greffe au plus tard sept (7) jours avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage pour audience. Le Greffe informe les parties nationales en faisant parvenir copie de l'avis à leur personne représentante autorisée.
3. Dans la mesure du possible et aux fins de l'expérimentation, au moins une (1) journée d'audience par mois sera réservée à l'arbitrage accéléré.
4. Tout grief porté à l'arbitrage accéléré est traité en priorité, après l'application de la clause 9-2.27 et, chaque journée y consacrée fait partie des jours prévus à la clause 9-2.05a).
5. La séance d'arbitrage d'un grief ne peut excéder une journée d'audience. Aucun document et aucune jurisprudence ne peuvent être soumis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audience à moins d'entente entre les parties.
6. Les parties et leur procureur respectif doivent se rencontrer au Collège lors d'une rencontre préparatoire, au moins trente (30) jours avant la date fixée pour l'audience. A cette rencontre, un dossier est constitué pour l'arbitre indiquant notamment comment la preuve sera administrée lors de l'audience, les admissions, les moyens préliminaires, la preuve documentaire.
7. Les dispositions de la clause 6 ne peuvent avoir pour effet d'empêcher les parties d'administrer une preuve complète lors de l'audience.
8. Les objections de fond ou de forme peuvent être retenues sous réserve par l'arbitre. Sauf si les parties y consentent, ces objections ne peuvent interrompre l'enquête.
9. L'arbitre écrit sa décision dans les quinze (15) jours de la fin de l'audience. Cette décision est motivée sommairement et constitue un cas d'espèce.
10. Tout grief soumis à l'arbitrage accéléré est décidé par un arbitre unique choisi parmi les personnes prévues à la clause 9-2.07.
11. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 1996 à moins d'entente entre les parties nationales pour la prolonger ou la modifier.

ANNEXE "N"

MISE À JOUR DES GRIEFS

1. Lors de la réunion prévue à la clause 9-2.05 de la convention collective, la partie syndicale nationale informe l'autre partie de son intention de procéder à la mise à jour du rôle d'arbitrage et au règlement des griefs qui y sont inscrits pour l'une des parties locales qu'elle représente.
2. Le Greffe fixe une journée de rencontre prise à même les jours prévus à la clause 9-2.05a) afin de procéder à cette opération. Le Greffe fournit aux parties nationales, dans les meilleurs délais, la liste à jour des griefs inscrits au rôle d'arbitrage du Collège.
3. A la fin de l'opération, les personnes représentantes des parties nationales produisent pour leur partie respective, une liste des griefs non réglés. Ces griefs sont référés à l'arbitrage accéléré à moins que l'une des parties ne s'y oppose.
4. Les arbitres prévus à la clause 9-2.07 ont compétence pour entendre et décider conformément aux dispositions des conventions collectives visées.
5. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 1996 à moins d'entente entre les parties nationales pour la prolonger ou la modifier.

ANNEXE "O"

**CRÉATION ÉVENTUELLE DE POSTES À TEMPS PARTIEL
SUR UNE BASE ANNUELLE**

1. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties, dans le cadre du C.R.T., procèdent à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes à temps partiel comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle.
2. Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à ouvrir. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.
3. La répartition hebdomadaire des heures de travail sur une base annuelle de ces postes à temps partiel est déterminée par le Collège après consultation du Syndicat.
4. Par la suite, le Collège ne pourra procéder à la création de nouveaux postes à temps partiel qu'après entente avec le Syndicat.

ANNEXE "P"

**LETRE D'ENTENTE RELATIVE AU DÉLAI POUR SOUMETTRE UN GRIEF
À COMPTER DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Les parties nationales conviennent que les délais prévus à l'article 9-1.00 pour la soumission d'un grief au Collège en vertu de la convention collective commencent à courir le jour de la remise par le Collège au Syndicat, aux fins de la distribution prévue à la clause 10-3.01, d'un nombre d'exemplaires du texte officiel français, ou la version anglaise selon le cas, de la convention collective équivalant au nombre des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

ANNEXE "Q"

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME DE
RÉDUCTION PROVISOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE BASE VOLONTAIRE
(7-13.04 ET 7-13.05)**

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.04 et 7-13.05) ci-annexé. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

Entente entre :

le Collège d'enseignement général et professionnel de _____

ci-après appelé le Collège,

et

le Syndicat _____

ci-après appelé le Syndicat,

concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (7-13.04 et 7-13.05)

ci-après appelé le programme.

Malgré la clause 7-13.05, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Le programme a pour objectifs :

- de permettre à la personne salariée de bénéficier de plus de temps libre et ainsi augmenter sa qualité de vie au travail en lien avec ses valeurs personnelles;
- de protéger et favoriser l'emploi;
- de réaliser des économies.

2. Le programme est volontaire.

3. Le programme s'applique à toute personne salariée régulière qui en fait la demande. Le Collège ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au Comité des relations du travail.

4. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent programme doit en faire la demande écrite au Collège. Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date projetée du début du programme et en préciser la date de fin. Le Syndicat reçoit copie de la demande.

Le programme est de 12 mois et peut être renouvelé selon les dispositions de l'article 3.

5. Sans être limitatif, la personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) le nombre normal d'heures de travail est réduit de trois (3) heures/semaine pour les personnes salariées détenant un horaire de trente-cinq (35) heures/semaine, et de trois heures et soixante quinze centième (3,75) pour celles ayant un horaire de trente huit et soixante quinze centième (38,75) heures/semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail selon l'horaire de la personne salariée.
- b) le nombre normal de jours de travail est réduit de un (1), à chaque période de deux (2) semaines.
- c) toute autre option convenue entre le Collège et le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.

6. L'horaire de travail est établi selon les dispositions de la convention collective. Tout litige est soumis au Comité des relations du travail.

7. La personne salariée bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

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

8. La personne salariée a droit aux vacances prévues à l'article 7-5.00 comme si elle ne participait pas au programme.

9. Le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) n'est pas réduit pour la personne participant au programme.

Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 7-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet à la personne salariée participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.40 s'applique.

10. Durant le programme, le Collège continue de payer sa contribution au régime de retraite, comme si la personne salariée ne participait pas au programme, dans la mesure où la personne salariée verse sa contribution.

11. La personne salariée participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la clause 7-7.01. Aux fins administratives ces jours sont convertis en une banque d'heures de travail prévue à la clause 7-1.01 de la convention collective.

Cette banque permet à la personne salariée de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail pendant la semaine où elle bénéficie d'un jour férié. Au 30 juin, le solde des heures non utilisées est converti en vacances additionnelles.

12. La personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

13. La personne salariée peut mettre fin à sa participation au programme en faisant parvenir un avis écrit au Collège au moins trente (30) jours avant son retour, à moins d'entente entre les parties.

14. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective par les parties nationales et se termine le 30 juin 1998.

ANNEXE "R"

**LETRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉDUCTION VOLONTAIRE DU
TRAITEMENT POUR L'ACQUISITION DE VACANCES ADDITIONNELLES (7-13.09)**

Les parties nationales invitent les parties locales à signer le programme de réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles (7-13.09) ci-annexé. Cependant, les parties locales peuvent aussi convenir d'incorporer ledit programme à l'annexe "Q".

Entente entre :

le Collège d'enseignement général et professionnel de _____

ci-après appelé le Collège,

et

le Syndicat _____

ci-après appelé le Syndicat,

concernant la réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles (7-13.09).

La clause 7-13.09 est modifiée de la façon suivante :

En ajoutant à la clause 7-13.09 l'alinéa suivant :

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.

ANNEXE "S"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties nationales invitent les parties locales à échanger sur l'organisation du travail dans le forum qu'elles jugent approprié.

Les parties nationales sont informées par les parties locales des sujets abordés afin de réaliser un bilan de la situation.

La présente lettre d'entente se termine le 30 juin 1996.

Beaufres

ANNEXE "T"

LETTRE D'ENTENTE NO 1

1. En tout temps pendant la durée de la convention collective, à la demande de la C.S.N., celle-ci et le gouvernement se rencontrent pour discuter de certains taux ou échelles de traitement.

Si les parties conviennent d'un taux ou d'une échelle différent de celui prévu à la convention collective, elles doivent également convenir des modalités et des dates d'application de l'ajustement en résultant.

2. Dans le cadre de l'application de la clause 1, il est convenu que les titres ou les classes d'emplois qui, à la date de signature de la convention collective, ont été créés par les parties nationales dans le cadre des négociations collectives ou convenus dans le cadre du comité des emplois non-prévus (S.S.S.), ainsi que les titres d'emploi suivants, feront l'objet de discussions suite à la signature de la convention collective :

- Préposée/préposé à l'accueil (S.S.S.)
- Préposée/préposé en orthopédie (S.S.S.)
- Préposée/préposé en réadaptation ou occupation industrielle (S.S.S.)
- Travailleuse/travailleur de quartier ou de secteur (S.S.S.)
- Plâtrier (S.S.S.)
- Aide-concierge/responsable de groupe (C.S. - CECM)
- Aide-mécanicien (C.S. - CECM)
- Journalier-graisseur (C.S. - CECM)
- Préposé à la fabrication des stores (C.S. - CECM)
- Taxidermiste (C.S. Vaudreuil-Soulanges)
- Technicien relieur (C.S. - CECM)

3. Pour les titres ou les classes d'emplois suivants de techniciennes et de techniciens, la poursuite des discussions est faite dans le cadre de l'application de la clause 1 :

Santé et Services sociaux

- Technicienne/technicien en radio-diagnostic
- Technicienne/technicien en radiothérapie
- Technologiste en médecine nucléaire
- Technicienne/technicien en médecine nucléaire
- Technicienne/technicien spécialisé en radiologie
- Coordonnatrice/coordonnateur technique (radiologie)
- Institutrice/instituteur clinique (radiologie)
- Assistante-chef/assistant-chef technicien (radiologie)
- Institutrice/instituteur clinique (radiologie et laboratoire)
- Technologiste médical, technicienne/technicien de laboratoire
- Coordonnatrice/coordonnateur technique (laboratoire)
- Assistante-chef/assistant-chef technologiste (aspect technique)

- Hygiéniste dentaire, auxiliaire dentaire
- Technicienne/technicien en circulation extra-corporelle
- Perfusionniste
- Technicienne/technicien en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire
- Technicienne/technicien en physiologie cardio-respiratoire Cyto-technologiste
- Technicienne/technicien en hémodynamique
- Technologiste en hémodynamique
- Assistante-chef/assistant-chef technologiste (aspect administratif)
- Institutrice/instituteur clinique (laboratoire)
- Assistante-chef/assistant-chef technologiste médical, assistante-chef/assistant-chef technicien de laboratoire
- Inhalothérapeute, technicienne/technicien de la fonction respiratoire
- Inhalothérapeute chargé de l'enseignement clinique
- Assistante-chef/assistant-chef inhalothérapeute, assistante-chef/assistant-chef de la fonction respiratoire
- Assistante-chef/assistant-chef technicien en inhalothérapie
- Coordonnatrice/coordonnateur technique (inhalothérapie)
- Technologiste médical(e), diplômé(e) en technologie médicale
- Technicienne/technicien en électro-encéphalographie
- Technicienne/technicien en électro-physiologie-médicale
- Technicienne/technicien en réadaptation physique
- Technicienne/technicien en diététique
- Technicienne/technicien en hygiène du travail

Éducation

- Technicienne/technicien en gestion alimentaire

4. À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les titres ou classes d'emplois suivants ainsi que pour les titres ou classes d'emplois visés aux clauses 2 et 3, l'ajustement, s'il en est, sera effectué à compter du 1^{er} janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991 :

Éducation

- Ouvrier d'entretien, classe III (C.S.)
- Aide domestique (Coll.)
- Gardienne ou gardien (C.S.)
- Conductrice ou conducteur de véhicules légers (C.S.)
- Opératrice ou opérateur de duplicateur-offset (C.S.)
- Préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire (C.S.)
- Technicienne ou technicien en administration (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en audio-visuel (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en documentation (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en loisirs (C.S.)
- Technicienne ou technicien en arts graphiques (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en transport scolaire (C.S.)

- Technicienne ou technicien en information (Coll.)
- Technicienne ou technicien en médiatique (Coll.)
- Technicienne ou technicien en psychométrie (C.S. et Coll.)
- Technicienne ou technicien en écriture braille (C.S.)

Santé et services sociaux

- Préposée/préposé à la buanderie
- Préposée/préposé à la lingerie
- Opératrice/opérateur de duplicateur offset
- Pâtissière-boulangère/pâtissier-boulangier
- Préposée/préposé certifié "A" aux bénéficiaires
- Assistante/assistant technique au laboratoire ou en radiologie
- Archiviste
- Assistante/assistant-chef du service des archives
- Bibliotechnicienne/bibliotechnicien
- Illustratrice/illustrateur médical
- Photographe médical
- Psycho-technicienne/psycho-technicien
- Technicienne/technicien en administration
- Technicienne/technicien en audio-visuel

5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 1

La C.S.N. prend acte que le Conseil du trésor s'est livré à un exercice portant sur les relativités salariales des emplois visés par la négociation 1989-91 et appartenant aux catégories techniques, infirmières, paratechniques, soins auxiliaires, bureau, entretien et services, ouvriers, de même que certains emplois de la catégorie des professionnels. Cet exercice a permis au Conseil du trésor d'établir les échelles qui lui ont servi de base à la négociation. Dans le cadre de cet exercice, certains titres ou classes d'emplois ont, en relativité, subi un repositionnement à la baisse. Le Conseil du trésor a toutefois retenu l'approche en vertu de laquelle pour tout titre ou classe d'emplois qui ne peut être intégré aux nouvelles structures salariales sans entraîner une quelconque diminution, il y aura maintien des échelles salariales, échelles auxquelles s'ajouteront les taux de base d'augmentation.

La C.S.N. quant à elle n'a pas participé à cet exercice et considère que celui-ci n'est pas concluant. Elle entend poursuivre la négociation sur ce sujet.

ANNEXE "U"

**EFFET DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-CHÔMAGE OU DE LA LOI SUR
LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX ⁽¹⁾**

1. Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les 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.
2. De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

⁽¹⁾ Dans la présente annexe, l'expression "les parties" s'entend du Gouvernement et de la C.S.N.

ANNEXE "V"

LETTRÉ D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMÉS DE RETRAITE

1.00

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et aux Lois sur le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes C et D de l'article 2.01, et aux articles 2.03 et 3.00 des présentes.

2.00 Modifications au RREGOP

2.01

À compter du 1^{er} janvier 1996, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfices suivants :

- A) L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité sans réduction actuarielle :
- 55 ans d'âge et 35 années de service aux fins d'admissibilité;
 - 60 ans d'âge et 20 années de service aux fins d'admissibilité.

De plus, le pourcentage de 0,5 % par mois prévu à l'article 38 du RREGOP est remplacé par 1/3 de 1 % par mois, soit 4 % par année au lieu de 6 %.

- B) Le maximum d'années de service cotisées au RREGOP aux fins du calcul de la pension est de 35 années à compter du 1^{er} janvier 1996. À compter de cette date, la participante ou le participant ayant atteint ou dépassé ce seuil de 35 années de service cotisé, cesse de cotiser et cesse d'accumuler du service cotisé. Le traitement reçu dans les années ultérieures compte aux fins du calcul du traitement admissible moyen.

- C) Annulation ou diminution de la réduction actuarielle au moment de la prise de retraite :

Pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre des mesures incitatives à la retraite, toute personne visée par le régime qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en déboursant à la CARRA les montants nécessaires, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

Les parties négociantes pourront s'entendre sur la prolongation de cette mesure lors du renouvellement de la convention collective.

- D) La participante ou le participant qui cesse son emploi et qui a droit à une rente différée au moment de la demande, peut, après un délai de 210 jours demander le transfert, dans un compte de retraite immobilisé (CRI) du montant le plus élevé entre :

1. La somme de ses cotisations avec les intérêts accumulés, s'il y a lieu, jusqu'à la date de la cessation de sa participation, et
2. la valeur actuarielle de la pension différée, indexée ou non selon le régime, établie à cette même date, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

La participante ou le participant visé pourra demander le transfert dans la mesure où il n'est pas admissible à une rente immédiate (avec ou sans réduction) au moment de la demande.

S'il y a retour dans un emploi visé et une nouvelle participation au régime pendant au moins trois mois, il y aura possibilité de remise des montants reçus à son départ, augmentés des intérêts obtenus par le régime depuis cette date (calculés à partir des taux prévus à l'annexe VI).

Cette mesure n'est accessible qu'aux personnes visées par le régime à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

- E) La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est remplacée par le 1^{er} juillet 1998.

2.02

Le taux de cotisation des participantes et participants du régime passé de 7,68 % à 7,95 % à compter du 1^{er} janvier 1996.

2.03

Toute personne à temps complet visée par une entente portant sur l'aménagement du temps de travail se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent en autant que les cotisations et contributions normalement exigibles soient versées à la CARRA.

3.00 Retraite progressive

Le programme de retraite progressive actuellement en vigueur est maintenu aux conditions actuelles, à l'exception de la durée maximale du programme qui passe de 3 à 5 ans.

4.00 Retraite graduelle

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce Comité revoit et complète le volet conditions de travail devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le Comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du Comité ad hoc et les dépose aux parties négociantes.

5.00 Retour au travail des personnes retraitées

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un Comité ad hoc, composé de représentantes et représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- recommander des solutions à la problématique des personnes qui ont pris leur retraite dans le cadre de mesures temporaires de retraite et qui sont revenues au travail par la suite;
- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du Comité ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

6.00 Divers

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un ou des comités chargés d'analyser et de faire des recommandations sur les problématiques suivantes :

6.01

La problématique des mises à pied cycliques, eu égard à la non accumulation du service aux fins de la retraite par les personnes visées durant ces périodes de mise à pied.

6.02

La problématique de la durée minimum de la période de 28 jours quant à la possibilité de rachat des congés sans solde.

6.03

La possibilité d'introduire, sans coût pour le régime, une mesure permettant à toute personne qui participe au régime le ou après le 1^{er} janvier 1996 de demander le versement de sa rente différée dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans.

6.04

La mise en oeuvre de mesures visant à utiliser les excédents d'actifs des crédits de rentes afin de diminuer la réduction actuarielle applicable à ces crédits de rente.

6.05

L'analyse de certains ajustements aux modalités de la retraite progressive.

6.06

La possibilité d'abroger la date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP.

6.07

La non-discrimination dans les avantages sociaux en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

6.08

Le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur les revenus à la retraite et l'indexation des rentes.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du ou des Comités ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

7.00 Partage des frais d'administration du RREGOP

En vue d'en arriver à une entente qui serait applicable le 1^{er} janvier 1996, les parties négociantes s'engagent à poursuivre les discussions sur le partage des frais d'administration du RREGOP et des responsabilités qui en découlent.

8.00 Provision actuarielle et méthode de financement

Les analyses techniques effectuées par la CARRA sur la méthode de financement et le niveau de provision actuarielle seront soumises aux parties négociantes. Celles-ci pourront convenir d'une modification à la méthode de financement.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

9.00 Comités découlant de la présente entente

Le Comité de retraite de la CARRA détermine la composition des Comités ad hoc prévus aux articles 4.00 à 6.00 de la présente entente, de même que les délais de mise en oeuvre de leurs travaux et de production de leur rapport sous réserve de la disponibilité de la CARRA.

Les parties négociantes s'engagent à procéder dans les meilleurs délais suite à la réception de ces rapports.

10.00 RRE, RRF

10.01

Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour la même modification.

10.02

Le gouvernement s'engage à introduire au RRE et au RRF toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participantes et participants assument les coût de telles mesures dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes mesures.

11.00 Forfaitaire du 1^{er} juillet 1992

Les parties négociantes conviennent de former le Comité prévu aux ententes signées les 26 avril 1991 et 21 mai 1992 pour disposer de la problématique du forfaitaire de 1 % dans le calcul de la rente des personnes qui ont pris ou prendront leur retraite entre le 1^{er} janvier 1992 et le 31 décembre 1997.

Ces personnes devront être traitées équitablement par rapport à celles qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997.

Le Comité fait ses recommandations aux parties négociantes dans les 90 jours de la signature de l'entente.

12.00 Modifications des régimes

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE et au RRF ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE "W"

ANNEXE RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Conformément aux dispositions relatives au programme de retraite progressive contenues à l'article 3.00 de l'annexe "V", les parties conviennent des modalités d'application suivantes :

1. Est admissible au programme de retraite progressive toute personne salariée régulière répondant aux conditions suivantes :
 - a) être une personne salariée régulière à temps complet,
ou,
être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emplois ⁽¹⁾;
 - b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;
 - c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
 - d) avoir conclu une entente préalable avec le Collège.
2. La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège, au moins 60 jours à l'avance.

Cette demande doit spécifier :
 - a) la durée du programme, laquelle peut varier entre 12 et 60 mois;
 - b) le nombre d'heures travaillées par semaine, lequel ne doit jamais être inférieur à 40 % des heures prévues pour sa classe d'emplois.
3. Le pourcentage du temps travaillé ou le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le Collège.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle, (par exemple, grève, lock out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

⁽¹⁾ Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures de travail prévue pour sa classe d'emplois, sur une base annuelle.

4. La personne salariée qui a accumulé une caisse de jours de congé maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.
5. Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.
6. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.
7. 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.
8. Durant le programme, le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base de temps travaillé avant le début du programme, en autant que la personne salariée paie sa quote part. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.
9. 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.
10. Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance-traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévu au programme sans dépasser la date effective de la retraite.
11. Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée, bénéficiant de la sécurité d'emploi, a droit aux avantages liés à son poste d'origine et continue de participer au programme. Le cas échéant, elle peut transporter dans un autre Collège son entente portant sur le programme de retraite progressive si ce dernier y consent.
12. Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
 - a) la retraite;
 - b) le décès;
 - c) la démission;
 - d) le désistement avec le consentement du Collège;
 - e) la mise à pied;
 - f) le congédiement;
 - g) la relocalisation dans un autre Collège, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 11.

13. Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne 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.
14. Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.
15. Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente entente, 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.

ANNEXE "X"

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA LOI 102

Le Gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, des dispositions législatives ayant pour effet de faire cesser, de façon définitive, l'application des mesures qui sont prévues aux articles 20 à 22 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (1993, chapitre 37).

Ces dispositions législatives prendront effet le 1^{er} avril 1996, soit après l'équivalent de trois (3) années complètes d'application des dispositions pertinentes de cette Loi. Elles auront aussi pour effet de mettre fin à tout litige actuel ou futur :

1. recherchant l'invalidité ou l'illégalité des articles 20 à 22 de cette Loi ou d'une mesure prévue à un décret visé à l'article 22 de la Loi;
2. contestant le fait que ces mesures de récupération de 1 % se soient appliquées à chaque année pendant trois ans à l'ensemble des salariés.

Il est entendu que tous les griefs ou autres recours contestant les modalités d'application de ces mesures ou fondés sur le fait qu'une mesure a pour effet de récupérer plus de 1 % de la rémunération et des avantages sociaux à l'égard d'un salarié sont du ressort du tribunal compétent.

ANNEXE "Y"

LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 10-3.00

Les parties nationales conviennent de libérer deux (2) personnes salariées aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention collective. Une telle libération sera d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

ANNEXE "Z"

PLAN DE CLASSIFICATION

Édition de juin 1987 et tous les amendements ultérieurs

ANNEXE "AA"

CONCERNANT LE CLASSEMENT DES LOCALITÉS

Compte tenu des études actuellement réalisées par le Bureau de la Statistique du Québec (B.S.Q.) dans le cadre du mandat établi par le Comité paritaire sur les disparités régionales :

Compte tenu du fait que les résultats de ces études seront transmis aux parties, soit le Gouvernement et la C.S.N., dès que disponibles :

Il est convenu :

- 1) que les parties, soit le Gouvernement et la C.S.N., se rencontrent pour discuter du classement des localités et des conditions afférentes, lors de la parution des résultats des études du B.S.Q.;
- 2) que lors de ces discussions, les cas des localités de Rapide-des-Joachims et D'Aylmer Sound soient examinés à la lumière des études du B.S.Q.;
- 3) que les discussions dont il est fait mention à la présente lettre d'entente ne puissent, en aucun cas, conduire à un différend au sens du Code du travail.

ANNEXE "BB"

LETTRE D'ENTENTE SUR LES DROITS PARENTAUX

Les parties (Gouvernement du Québec, le CPNC, le CPNCC, le CPNSSS, la FNEEQ, la FEESP, la FAS, le SPTM, la FPPSCQ, et la CSN) conviennent de ce qui suit :

1. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives, les parties forment un comité de travail intersectoriel portant sur les droits parentaux.
2. Le mandat de ce comité est :
 - 1° d'identifier les problèmes rencontrés dans l'application des droits parentaux;
 - et
 - 2° de discuter des solutions possibles en vue de résoudre ces problèmes.
3. Dans les six (6) mois de sa formation, le comité remet aux parties les recommandations qui font consensus.

ANNEXE "CC"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RÉGIMES D'ASSURANCES

Les parties aux présentes s'engagent à former dans les six (6) mois de la signature de la convention collective un comité paritaire afin d'étudier le régime d'assurance-maladie prévu aux conventions ainsi que diverses formules d'assurance-salaire long terme.

Ce comité devra formuler des recommandations sur des changements possibles aux bénéfices actuellement prévus aux conventions collectives.

À cet égard, l'analyse du comité devra porter notamment sur :

- i) le partage des coûts du régime d'assurance-maladie;
- ii) le système de jours de congés maladie;
- iii) le régime d'assurance-salaire;
- iv) les coûts impliqués.

Ce comité, composé de quatre (4) personnes représentant le gouvernement et de quatre (4) personnes représentantes syndicales fait ses recommandations aux parties négociantes dans les douze (12) mois suivant sa création, à moins que les parties conviennent de modifier ce délai.

Le gouvernement assume les frais de libération des personnes représentantes syndicales au comité lors des journées de réunions.

ANNEXE "DD"
SUR LA FISCALITÉ

Les parties, soit le Gouvernement et la C.S.N., conviennent de ce qui suit :

1. La formation d'un comité paritaire formé de dix (10) personnes (cinq (5) personnes représentantes patronales et cinq (5) personnes représentantes syndicales), étant entendu que chaque partie à la présente possède un vote.
2. Le mandat de ce comité comporte les deux (2) volets suivants :
 - a) établir une politique uniforme sur l'évaluation des coûts de logement à être déclarés aux fins d'impôt :
 - b) examiner les différentes solutions aux problèmes encourus à la suite de modifications des régimes fiscaux.
3. Le comité remet son rapport dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective, à moins que les parties à la présente n'en conviennent autrement.
4. Dès la remise du rapport aux parties à la présente, des discussions sont entreprises afin de convenir de solutions appropriées.
5. Le Gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais des libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des personnes représentantes syndicales, membres du comité.

EN FOI DE QUOI, les parties nationales ont signé à Montréal
ce 19 ième jour du mois de décembre 1995.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Jean Garon
Jean Garon
Ministre de l'Éducation

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES
(CPNC)

André Forest
André Forest
Président

Gilles Pouliot
Gilles Pouliot
Vice-président

Guy Boucher
Guy Boucher
Négociateur

Nathalie Gaulin
Nathalie Gaulin
Négociatrice

POUR LA FÉDÉRATION DES
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DES SERVICES PUBLICS INC. (CSN)

Marjolaine Côté
Marjolaine Côté
Présidente du secteur cégeps
FEESP

Denis Goulet
Denis Goulet
Porte-parole

Madjela Poirier
Madjela Poirier
Négociateur

Marlène Rae
Marlène Rae
Négociatrice

CONSEIL DU TRÉSOR

29 AVR 19

D.C.N.D.C.

E

1543-063

