

NÉGOCIATION 2020



PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES

NÉGOCIATION 2020



NÉGOCIATION TABLE SECTORIELLE PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES DEMANDES SYNDICALES

NÉGOCIATION 2020



MOT DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

MEMBRES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION



▶ **ÉRIC GASCON**

SCFP 1412

▶ **DENIS BÉDARD**

SCFP 1105

▶ **MARIE-CLAUDE ARBOUR**, coordonnatrice

Porte-parole

CHAPITRE 1-0.00

DÉFINITION

CHAPITRE 1-0.00

PRÉSENTEMENT A LA
CONVENTION...

1-1.24

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

CE QUE LE COMITÉ
PROPOSE...

1-1.24

Plan de classification
Document émanant des
parties nationales,
patronales et
syndicales, Édition
2012 et tous les
amendements
ultérieurs, tel qu'il
figure à l'annexe « I »

CHAPITRE 1-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

1-1.25 Projet spécifique

a) Ensemble d'activités non répétitives et à durée déterminée réalisées pour répondre à un besoin particulier, pour développer de nouveaux services ou pour permettre au Collège d'explorer une opportunité de développement.

b) Activités financées par des fonds provenant de sources autres que le Collège ou le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

À moins d'entente entre les parties, un projet spécifique ne peut excéder trois (3) ans.

À moins d'entente entre les parties, si le Collège décide de maintenir le projet au-delà de la troisième (3^e) année, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.02. À défaut, le Collège doit rémunérer la personne salariée visée au taux de traitement régulier majoré de 100 % à compter de la première (1^{re}) journée qui excède la période maximale de trois (3) ans.

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

1-1.25 Projet spécifique

a) Ensemble d'activités non répétitives et à durée déterminée réalisées pour répondre à un besoin particulier, pour développer de nouveaux services ou pour permettre au Collège d'explorer une opportunité de développement.

b) Activités financées par des fonds provenant de sources autres que le Collège ou le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

À moins d'entente entre les parties, un projet spécifique ne peut excéder ~~trois (3)~~ deux (2) ans.

À moins d'entente entre les parties, si le Collège décide de maintenir le projet au-delà de la ~~troisième (3^e)~~ deuxième (2^e) année, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.02. À défaut, le Collège doit rémunérer la personne salariée visée au taux de traitement régulier majoré de 100 % à compter de la première (1^{re}) journée qui excède la période maximale de ~~trois (3)~~ deux (2) ans.

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

CHAPITRE 3-0.00

PRÉROGATIVES SYNDICALES

CHAPITRE 3-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

3-3.01

Le Collège reconnaît aux personnes représentantes autorisées du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail. De ce fait, celles-ci ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunées ou subir de torts pour leurs activités. Le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où la personne représentante syndicale peut être rejointe.

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

3-3.01

Le Collège reconnaît aux personnes représentantes autorisées du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail. De ce fait, celles-ci ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunées ou subir de torts pour leurs activités. Le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où la personne représentante syndicale peut être rejointe.

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

De plus, le syndicat peut nommer une personne déléguée syndicale qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention collective.

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

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

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

CHAPITRE 3-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

3-3.02 Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres avantages, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

b) Une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service des ressources humaines, lequel peut refuser si les besoins du service concerné l'exigent. Elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

3-3.02 Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres avantages, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

b) Une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service des ressources humaines, ~~lequel peut refuser si les besoins du service concerné l'exigent.~~ Elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe.

CHAPITRE 3-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

3-3.02 Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres avantages, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

g) Toute personne salariée dont le dossier d'accident du travail ou de maladie professionnelle est en audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT), peut s'absenter de son travail, après avis au service des ressources humaines, afin de participer à l'audition de son dossier devant ce tribunal.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

3-3.02 Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres avantages, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

g) Toute personne salariée dont le dossier d'accident du travail ou de maladie professionnelle est en audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT) **et deux (2) personnes représentantes autorisées du Syndicat, peuvent** ~~peut~~ s'absenter de ~~leur son~~ travail, après avis au service des ressources humaines, afin de participer à l'audition ~~de son~~ **du** dossier devant ce tribunal.

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

CHAPITRE 3-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

3-3.04

Le Syndicat bénéficie, pour l'ensemble des membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de dix (10) jours ouvrables par année financière pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. Ces libérations sont prises après entente avec le Collège

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

3-3.04

Le Syndicat bénéficie, pour l'ensemble des membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de **vingt (20)** jours ouvrables par année financière pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. **Ces libérations ne peuvent être refusées sans motif valable.**

CHAPITRE 4-0.00

PARTICIPATION

CHAPITRE 4-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

4-1.01

Le Collège transmet au Syndicat :

a) La liste des personnes salariées deux (2) fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. Cette liste doit indiquer :

- les nom et prénom;
- la date de naissance;
- l'état civil;
- le sexe;
- l'adresse;
- la date d'entrée en service;
- la classe d'emploi, l'échelon;
- le traitement;
- l'ancienneté au 30 juin;
- le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel, à l'essai;
- le nom du ou des services auxquels est rattachée la personne salariée;
- le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas.

b) Toute directive ou tout document d'ordre général à l'attention du personnel de soutien.

c) La liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du conseil d'administration, du comité exécutif et de la commission des études.

d) Dans la mesure du possible, un avis écrit relativement à l'obtention d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, de toute prolongation de ces congés, à une prise de retraite ou à toute forme de cessation d'emploi à l'exception d'un congédiement, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables avant un tel départ.

e) Toute modification à l'adresse et au numéro de téléphone de la liste prévue au paragraphe a), et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa connaissance.

f) L'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a), et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauchage, pour toute nouvelle personne salariée ainsi que sa date de fin d'embauche, s'il y a lieu. Cette dernière reçoit une copie de ces renseignements.

g) La liste d'ancienneté des personnes salariées le premier (1er) jour de l'affichage prévu à la clause 5-9.02.

h) Une copie du procès-verbal des réunions du conseil d'administration.

i) Un avis écrit relativement à l'accueil d'une ou d'un stagiaire rémunéré dans une fonction couverte par le plan de classification. L'avis comprend le nom de la ou du stagiaire, la durée du stage, le service auquel elle ou il est rattaché et la rémunération.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

4-1.01

Le Collège transmet au Syndicat :

a) La liste des personnes salariées deux (2) fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. Cette liste doit indiquer :

- les nom et prénom;
- la date de naissance;
- l'état civil;
- le sexe;
- l'adresse;
- la date d'entrée en service;
- la classe d'emploi, l'échelon;
- le traitement;
- l'ancienneté au 30 juin;
- le statut de la personne salariée : régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel, à l'essai;
- le nom du ou des services auxquels est rattachée la personne salariée;
- le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas.

b) Toute directive ou tout document d'ordre général à l'attention du personnel de soutien.

c) La liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du conseil d'administration, du comité exécutif et de la commission des études.

d) Dans la mesure du possible, un avis écrit relativement à l'obtention d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, de toute prolongation de ces congés, à une prise de retraite ou à toute forme de cessation d'emploi à l'exception d'un congédiement, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables avant un tel départ.

e) Toute modification à l'adresse et au numéro de téléphone de la liste prévue au paragraphe a), et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa connaissance. Personnel de soutien - 17 - SCLP-FTQ

f) L'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a), et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauchage, pour toute nouvelle personne salariée ainsi que sa date de fin d'embauche, s'il y a lieu. Cette dernière reçoit une copie de ces renseignements.

g) La liste d'ancienneté des personnes salariées le premier (1er) jour de l'affichage prévu à la clause 5-9.02.

h) Une copie du procès-verbal des réunions du conseil d'administration.

i) Le Collège transmet au Syndicat dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie du procès-verbal ou du compte rendu de tout comité au sein duquel le Syndicat a désigné des membres ou a participé.

j) Un avis écrit relativement à l'accueil d'une ou d'un stagiaire rémunéré dans une fonction couverte par le plan de classification. L'avis comprend le nom de la ou du stagiaire, la durée du stage, le service auquel elle ou il est rattaché et la rémunération.

CHAPITRE 4-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

4-2.10

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

- a) la mise en œuvre d'un projet spécifique;
- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;
- c) la détermination et le changement des horaires de travail;
- d) le plan d'effectifs prévu à l'article 5-4.00;
- e) la répartition des jours fériés et chômés dans le cadre de la clause 7-5.02;
- f) l'attribution de tout congé sans traitement prévu à l'article 7-15.00, s'il est d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- g) le grief soumis au CRT par l'une des parties le cas échéant selon la clause 9-1.08. Lors de la rencontre, les parties doivent présenter les motifs justifiant leurs positions respectives relativement à ce grief;
- h) la mise en place de changement technologique prévue à l'article 10-2.00;
- i) l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu selon les dispositions de la clause 2-4.02;
- j) la mutation d'une personne salariée selon les dispositions de la clause 5-2.01.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

4-2.10

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

- a) la mise en œuvre d'un projet spécifique;
- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;
- c) la détermination et le changement des horaires de travail;
- d) le plan d'effectifs prévu à l'article 5-4.00;
- e) la répartition des jours fériés et chômés dans le cadre de la clause 7-5.02;
- f) l'attribution de tout congé sans traitement prévu à l'article 7-15.00, s'il est d'une durée supérieure à trente (30) jours;
- g) le grief soumis au CRT par l'une des parties le cas échéant selon la clause 9-1.08. Lors de la rencontre, les parties doivent présenter les motifs justifiant leurs positions respectives relativement à ce grief;
- h) la mise en place de changement technologique prévue à l'article 10-2.00;
- i) l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu selon les dispositions de la clause 2-4.02;
- j) la mutation d'une personne salariée selon les dispositions de la clause 5-2.01.
- k) Le refus d'une demande concernant le programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire.**

CHAPITRE 5-0.00

MOUVEMENT DE PERSONNEL

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

5-1.02

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

5-1.07

Au cours du processus de sélection, le Collège peut mettre sur pied un jury de sélection. Il invite alors le Syndicat à y déléguer une personne représentante. Le cas échéant, le Collège informe la personne représentante de la candidature de toute personne salariée.

Si la personne représentante est d'accord avec la recommandation du jury, la décision du Collège, lorsqu'elle est conforme à cette recommandation, n'est pas matière à grief.

5-1.08

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

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

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

5-1.09

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

5-1.02

Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les **trente (30)** jours qui suivent s'il doit le combler. Lorsque le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le **trente et unième (31e)** jour de la vacance.

5-1.07

Au cours du processus de sélection, le Collège **peut doit** mettre sur pied un jury de sélection. Il invite alors le Syndicat à y déléguer une personne représentante. Le cas échéant, le Collège informe la personne représentante de la candidature de toute personne salariée.

Si la personne représentante est d'accord avec la recommandation du jury, la décision du Collège, lorsqu'elle est conforme à cette recommandation, n'est pas matière à grief.

5-1.08

Lorsqu'une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les **trente (30)** jours du début de l'affichage. Toute personne salariée dont la candidature n'est pas retenue en est informée par écrit dans le même délai, avec une copie au Syndicat. Cet avis comporte les nom et prénom de la personne dont la candidature a été retenue.

La personne salariée nommées occupe son nouveau poste dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant le délai prévu à 5-1.08. De plus, lors de promotion, il est également convenu qu'à compté du seixième (16ième) jour ouvrable, la personne salariée bénéficiera des mêmes avantages que si elle avait occupé son nouveau poste.

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

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

5-1.09

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

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

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

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

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

Parmi les candidates et les candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a) et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel du Collège qui a posé sa candidature;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit celle dont la date d'embauche est la plus ancienne¹, et ce, sans interruption du lien d'emploi de dix-huit (18) mois consécutifs et plus.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée occupant un emploi à titre de personne salariée remplaçante de quinze (15) semaines et plus peut soumettre sa candidature, à la condition que le remplacement qu'elle détient soit terminé lorsque le remplacement, pour lequel elle soumet sa candidature, débute.

De plus, la personne salariée remplaçante occupant un emploi à titre de personne salariée remplaçante à temps partiel de quinze (15) semaines et plus peut soumettre sa candidature, à la condition que l'horaire de travail du remplacement qu'elle détient soit compatible avec l'horaire de travail du remplacement pour lequel elle soumet sa candidature.

Parmi les candidates et les candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-10.01 a) et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant :

1. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement pour autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel du Collège qui a posé sa candidature;
2. la personne salariée régulière;
3. la personne salariée occasionnelle ou remplaçante visée à la clause 2-3.04.

En cas d'égalité du temps travaillé ou payé, le Collège choisit celle dont la date d'embauche est la plus ancienne¹, et ce, sans interruption du lien d'emploi de dix-huit (18) mois consécutifs et plus.

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

5-2.01

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

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

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

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

5-2.01

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

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

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

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

Une personne salariée régulière ne peut être mutée vers un poste situé à plus de cinquante (50) kilomètres, lorsque le Collège comprend plus d'un établissement.

Un personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel ne peut être mutée dans un poste à temps complet ou à temps partiel comportant une mise à pied temporaire ou l'inverse.

Une personne salariée régulière à temps partiel ne peut être mutée dans un poste comportant un nombre d'heures inférieur à son poste actuel ou supérieur à quatre-vingt pour cent (80%) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.

À moins d'une entente entre le Collège et la personne salariée, cette dernière ne peut être mutée dans un poste comportant une plage horaire différente.

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.

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

5-3.01

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

5-3.02.

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

5-3.03

Le Collège peut effectuer chaque année des mises à pied temporaires entre le 15 mai et le 31 août. La durée de la mise à pied temporaire peut varier d'une personne salariée à l'autre mais doit être déterminée à l'avance. Le Collège peut aussi effectuer des mises à pied temporaires en dehors de la période prévue à l'alinéa précédent. La durée de ces mises à pied doit être déterminée à l'avance et ne peut être inférieure à un (1) mois.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

5-3.01

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

5-3.02 ainsi que pour le personnel visé à l'Annexe H.

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

5-3.03

Le Collège peut effectuer chaque année des mises à pied temporaires entre le 15 mai et le 31 août. La durée de la mise à pied temporaire peut varier d'une personne salariée à l'autre mais doit être déterminée à l'avance. Le Collège peut aussi effectuer des mises à pied temporaires en dehors de la période prévue à l'alinéa précédent. La durée de ces mises à pied doit être déterminée à l'avance. ~~et ne peut être inférieure à un (1) mois.~~

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

5-4.02

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

5-4.03

Le plan d'effectifs doit comprendre les éléments suivants :

- a) l'état des effectifs au 15 mai;
- b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emploi et par service;
- c) la liste des postes à temps complet et à temps partiel que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun des postes, la classe d'emploi, le service, les nom et prénom de la personne titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition;
- d) l'organigramme du Collège;
- e) le bilan d'utilisation des personnes salariées occasionnelles pour la période du 1er 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 1er août;
- f) les postes à temps partiel sur une base annuelle et les postes dans plus d'un service que le Collège a l'intention de créer, conformément à l'annexe « H ».

5-4.09

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

5-4.02

Au plus tard le ~~15 mai~~ **1er juin** de chaque année, le Collège transmet au Syndicat, aux fins de consultation, son plan d'effectifs du personnel de soutien pour l'année financière suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1er juillet.

5-4.03

Le plan d'effectifs doit comprendre les éléments suivants :

- a) l'état des effectifs au 15 mai;
- b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emploi et par service;
- c) la liste des postes à temps complet et à temps partiel que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun des postes, la classe d'emploi, le service, les nom et prénom de la personne titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition;
- d) l'organigramme du Collège;
- e) le bilan d'utilisation des personnes salariées occasionnelles pour la période du 1er 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 1er août;
- f) les postes à temps partiel sur une base annuelle et les postes dans plus d'un service que le Collège a l'intention de créer, conformément à l'annexe « H »;

g) Le bilan des heures effectuées en temps supplémentaire par classe d'emploi et par service 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 des heures effectuées en temps supplémentaire, et ce, au plus tard le 1^{er} août;

h) La liste des surcroits de travail et des événements imprévus par classe d'emploi et par service 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 des surcroits de travail et des événements imprévus, et ce, au plus tard le 1^{er} août.

5-4.09

- c) Le Collège ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel **ou l'inverse.**

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

5-6.02

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

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

5-6.02

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

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

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

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

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 cette mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

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

5-8.02

Une réprimande écrite 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

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.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

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

5-8.01

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

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

5-8.02

~~Une réprimande écrite 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

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.

CHAPITRE 5-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

5-8.06

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

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

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

5-8.07

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

5-8.06

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

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

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

5-8.07

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

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

CHAPITRE 6-0.00

CONDITIONS DE TRAITEMENT

CHAPITRE 6-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

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

6-9.01

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

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

6-9.02

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

6-9.03

En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-9.02, demander à la première ou au premier arbitre des Tribunaux d'arbitrage de désigner une ou un arbitre choisi parmi ceux mentionnés pour les griefs de classification à l'article 9-4.00, afin de se prononcer sur le traitement à attribuer à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

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

6-9.01

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

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

6-9.02

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

6-9.03

En cas de désaccord sur ce traitement, la partie syndicale nationale peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-9.02, demander à la première ou au premier arbitre des Tribunaux d'arbitrage de désigner une ou un arbitre choisi parmi ceux mentionnés pour les griefs de classification à l'article 9-4.00, afin de se prononcer sur le traitement à attribuer à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

CHAPITRE 6-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

6-9.04

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

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

6-9.05

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

6-9.06

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

6-9.04

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

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

6-9.05

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

6-9.06

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

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

CHAPITRE 7-0.00

CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-1.04 Programme provisoire du temps de travail sur une base volontaire

Les parties locales peuvent s'entendre sur un programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire. Les parties locales peuvent convenir dans le cadre de ce programme de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, pour les sujets suivants :

Article 5-10.00 : Calcul de l'ancienneté;

Article 7-3.00 : Heures supplémentaires à l'exception des clauses 7-3.05, 7-3.07 et 7-3.08;

Article 7-5.00: Jours fériés à l'exception des clauses 7-5.03. et 7-5.04; Article 7-6.00 - Quanta de vacances;

Clause 7-14.43: Jours de congé de maladie.

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.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-1.04 Programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire

Le programme a pour objectifs:

De permettre à la personne salariée de bénéficier 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.

Le programme est volontaire.

Le programme s'applique à toute personne salariée régulière qui en fait la demande. Le Collège ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable et doit en discuter au préalable au CRT.

La personne salariée qui désire se prévaloir du présent programme doit en faire la demande écrite au Collège. Le Syndicat reçoit copie de la demande

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-1.04 Programme provisoire du temps de travail sur une base volontaire

Les parties locales peuvent s'entendre sur un programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire. Les parties locales peuvent convenir dans le cadre de ce programme de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, pour les sujets suivants :

Article 5-10.00 : Calcul de l'ancienneté;

Article 7-3.00 : Heures supplémentaires à l'exception des clauses 7-3.05, 7-3.07 et 7-3.08;

Article 7-5.00: Jours fériés à l'exception des clauses 7-5.03. et 7-5.04; Article 7-6.00 - Quanta de vacances;

Clause 7-14.43: Jours de congé de maladie.

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.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-1.04 Programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (suite) :

La participation ne peut pas se réaliser de façon concurrente à un autre programme ou congé prévu à la convention collective, à l'exception des congés prévus aux articles 3-3.00 et 3-4.00 Libérations syndicales, 7-4.00 Droits parentaux et 7-14.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

Le programme est d'une durée d'une session, de 6 ou de 12 mois, et peut être renouvelé par une nouvelle entente.

Il est important de noter que la personne doit avoir accumulé au moins 36 mois de service chez un ou des employeurs assujettis à l'un des régimes de retraite du secteur public pour pouvoir bénéficier d'un PVRTT.

En cas d'invalidité, l'employé peut décider de maintenir ou d'annuler sa participation au programme.

Si l'employé maintient sa participation : Le traitement réduit, tel que prévu au programme demandé par l'employé, est celui qui sert de base pour le calcul des prestations d'assurance-traitement. Le programme reprend lorsque l'invalidité est consolidée, c'est-à-dire lorsque le retour à temps complet est en vigueur.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

7-1.04 Programme provisoire du temps de travail sur une base volontaire

Les parties locales peuvent s'entendre sur un programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire. Les parties locales peuvent convenir dans le cadre de ce programme de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, pour les sujets suivants :

Article 5-10.00 : Calcul de l'ancienneté;

Article 7-3.00 : Heures supplémentaires à l'exception des clauses 7-3.05, 7-3.07 et 7-3.08;

Article 7-5.00: Jours fériés à l'exception des clauses 7-5.03. et 7-5.04; Article 7-6.00 - Quanta de vacances;

Clause 7-14.43: Jours de congé de maladie.

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.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-1.04 Programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (suite) :

Si l'employé souhaite annuler sa participation : Il doit en aviser par écrit le Service des ressources humaines dans les meilleurs délais. Le programme est alors annulé en date de la demande d'annulation de l'employé. Le traitement régulier de l'employé est celui qui sert de base pour le calcul des prestations d'assurance-traitement. Si l'employé désire reprendre un programme à son retour d'invalidité, il doit faire une nouvelle demande.

La demande de participation au programme doit s'effectuer au plus tard le 30 avril pour la session d'automne et le 30 octobre pour la session d'hiver (la session d'été est incluse dans la session d'hiver). La réponse est remise par le supérieur immédiat à l'employé au plus tard le 15 mai ou le 15 novembre. Une copie de cette réponse est expédiée au Service des ressources humaines et au Syndicat.

Sans être limitatif, la personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:

A) le nombre normal d'heures de travail est réduit de trois (3) heures/semaine pour les personnes salariées détenant un horaire de trente-cinq (35) heures/semaine, et de trois heures et soixante-quinze centièmes (3,75) pour celles ayant un horaire de trente-huit et soixante-quinze centièmes (38,75) heures/semaine. Les heures de travail sont réparties également sur les quatre (4) jours de travail selon l'horaire de la personne salariée;

B) le nombre normal de jours de travail est réduit d'un (1), à chaque période de deux (2) semaines, soit 9 jours sur dix, c'est-à-dire 63 heures par période de paie;

C) Le nombre d'heures de travail est réduit de 7 heures, et réparti sur 4 jours de travail, soit 28 heures

D) toute autre option convenue entre le Collège le Syndicat auquel cas ils devront déterminer l'étendue des avantages accordés y incluant les modalités concernant le travail supplémentaire.

L'horaire de travail est établi selon les dispositions de la convention collective. Tout litige est soumis au CRT.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-1.04 Programme provisoire du temps de travail sur une base volontaire

Les parties locales peuvent s'entendre sur un programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire. Les parties locales peuvent convenir dans le cadre de ce programme de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, pour les sujets suivants :

Article 5-10.00 : Calcul de l'ancienneté;

Article 7-3.00 : Heures supplémentaires à l'exception des clauses 7-3.05, 7-3.07 et 7-3.08;

Article 7-5.00: Jours fériés à l'exception des clauses 7-5.03. et 7-5.04; Article 7-6.00 - Quanta de vacances;

Clause 7-14.43: Jours de congé de maladie.

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.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-1.04 Programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (suite) :

La personne salariée bénéficiant du programme peut être appelée à exécuter du travail supplémentaire.

On entend par travail supplémentaire tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée régulière en dehors de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail prévue au programme. Ces heures supplémentaires sont alors compensées à 150 %.

La personne salariée a droit aux vacances prévues à l'article 7-5.00 comme si elle ne participait pas au programme.

Le nombre de jours de congés maladie crédités selon le paragraphe a) de la clause 7-14.39 n'est pas réduit pour la personne participant au programme. Aux fins administratives, ces jours sont convertis en une banque d'heures, et ce, sur la base du nombre normal d'heures prévu à la clause 7-1.01 de la convention collective. Cette banque permet à la personne salariée participante de recevoir un traitement hebdomadaire correspondant à sa semaine réduite de travail. Au terme de l'année contractuelle, la clause 7-14.39 s'applique.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-1.04 Programme provisoire du temps de travail sur une base volontaire

Les parties locales peuvent s'entendre sur un programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire. Les parties locales peuvent convenir dans le cadre de ce programme de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, pour les sujets suivants :

Article 5-10.00 : Calcul de l'ancienneté;

Article 7-3.00 : Heures supplémentaires à l'exception des clauses 7-3.05, 7-3.07 et 7-3.08;

Article 7-5.00: Jours fériés à l'exception des clauses 7-5.03. et 7-5.04; Article 7-6.00 - Quanta de vacances;

Clause 7-14.43: Jours de congé de maladie.

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.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-1.04 Programme de réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (suite) :

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.

La personne salariée participant au programme bénéficie du nombre de jours fériés prévus 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.

La personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

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.

Les parties locales peuvent convenir, par voie d'arrangement local, de modalités différentes à l'égard des conditions de ce programme.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTÉMENT A LA CONVENTION...

7-2.04

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

- a) L'horaire du personnel de soutien est établi pour au moins une session.
- b) En cours de session, les horaires ne peuvent être modifiés que par entente entre le Collège, la personne salariée et le Syndicat.
- c) La plage horaire maximale du personnel de laboratoire (techniciennes ou techniciens, appariteurs ou appariteurs et magasiniers ou magasiniers) est de 8 h à 23 h, mais n'excédant 18 h que dans la mesure des besoins. La détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée peut varier d'une journée à l'autre.
- d) À l'exclusion du personnel visé au paragraphe précédent ainsi qu'à celui visé à l'annexe « C », la plage horaire du personnel est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 8 h et 18 h ou entre 13 h et 23 h.
- e) Lorsque doit être changé l'horaire d'une ou de plusieurs personnes salariées parmi un groupe de personnes salariées exerçant dans un département ou un service les mêmes fonctions et bénéficiant d'un même horaire, ces nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux personnes salariées concernées. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la ou des personnes salariées les moins anciennes.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-2.04

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

- a) L'horaire du personnel de soutien est établi pour au moins une session.
- b) En cours de session, les horaires ne peuvent être modifiés que par entente entre le Collège, la personne salariée et le Syndicat.
- c) La plage horaire maximale du personnel de laboratoire (techniciennes ou techniciens, appariteurs ou appariteurs et magasiniers ou magasiniers) est de 8 h à 23 h, mais n'excédant 18 h que dans la mesure des besoins. La détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'une personne salariée peut varier d'une journée à l'autre.
- d) À l'exclusion du personnel visé au paragraphe précédent ainsi qu'à celui visé à l'annexe « C », la plage horaire du personnel est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 8 h et 18 h ou entre 13 h et 23 h.
- e) Lorsque doit être changé l'horaire d'une ou de plusieurs personnes salariées parmi un groupe de personnes salariées exerçant dans un département ou un service les mêmes fonctions et bénéficiant d'un même horaire, ces nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux personnes salariées concernées. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire de la ou des personnes salariées les moins anciennes.

f) À moins d'entente avec la personne salariée, le Collège garantit une période de repos minimale de douze (12) heures entre la fin d'une journée normale de travail et le début de la journée normale de travail suivante.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTÉMENT A LA CONVENTION...

7-2.05

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-2.05

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

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

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-3.08

La personne salariée qui est rappelée pour effectuer des heures supplémentaires après avoir quitté le Collège recevra une indemnité minimale de deux (2) heures à deux cent pour cent (200 %).

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-3.08

La personne salariée qui est rappelée pour effectuer des heures supplémentaires après avoir quitté le Collège recevra une indemnité minimale de ~~deux (2)~~ trois (3) heures à deux cent pour cent (200 %). Cette disposition s'applique également aux personnes salariées rappelées durant leurs périodes de vacances. En plus, de voir l'équivalent de son temps de travail reporté en vacances.

La personne salariée qui doit effectuer du travail à partir de son domicile lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, à un minimum d'une (1 heure), et pour toutes les heures effectivement travaillées, à cent cinquante pour cent (150%),

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-4.21

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

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

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-4.21

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

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

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

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

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

Article 7-5.00 - Jours fériés

7-5.01

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

7-5.03

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

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

Article 7-5.00 - Jours fériés

7-5.01

Toute personne salariée bénéficie par année financière de **quinze (15) jours fériés et chômés dont deux (2) jours fixes situés entre Noël et le Jour de l'An.**

7-5.03

La personne salariée dont la fonction habituelle comporte de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés et chômés **en vertu de l'article 7-5.02 est rémunéré à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %). De plus, elle a droit à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à l'article 7-5.01, soit à la remise du jour férié à une date convenue avec la personne supérieure immédiate.**

reçoit, après entente, un jour de congé en remplacement.

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

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

Article 7-6.00 - Quanta de vacances

7-6.01 La personne salariée a droit au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait une (1) année d'ancienneté au 1er juin.

7-6.02 La personne salariée a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.03 La personne salariée a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.04 La personne salariée a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.05 La personne salariée a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.06 La personne salariée a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt-cinq (25) années et plus d'ancienneté au 1er juin.

7-6.07 La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin, bénéficie d'un jour et deux tiers (12/3) de vacances par mois d'ancienneté.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

Article 7-6.00 - Quanta de vacances

7-6.01 La personne salariée a droit au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait une (1) année d'ancienneté au 1er juin.

7-6.02 La personne salariée a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait quinze (15) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.03 La personne salariée a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait seize (16) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.04 La personne salariée a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait dix-sept (17) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.05 La personne salariée a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait dix-huit (18) années d'ancienneté au 1er juin.

7-6.06 La personne salariée a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait dix-neuf (19) années et plus d'ancienneté au 1er juin.

7-6.07 La personne salariée a droit à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt et une (21) années et plus d'ancienneté au 1er juin.

7-6.08 La personne salariée a droit à vingt-sept (27) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait vingt-trois (23) années et plus d'ancienneté au 1er juin.

7-6.09 La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin, bénéficie d'un jour et deux tiers (12/3) de vacances par mois d'ancienneté.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-6.11

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

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

- a) aux cent vingt (120) premières journées ouvrables d'invalidité par année;
- b) à un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) durant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) à un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- e) à un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- f) à un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- g) à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RQAP ou du RAE;
- h) à une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- i) à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-6.11

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

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

- a) aux cent vingt (120) premières journées ouvrables d'invalidité par année;
- b) à un congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- c) durant une prolongation d'un congé de maternité accordée en vertu de la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) à un congé spécial prévu aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- e) à un congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- f) à un congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32;
- g) à un congé sans traitement ~~d'une durée maximale de dix (10) semaines~~ pendant lesquelles la personne salariée reçoit des prestations parentales du RQAP ou du RAE;
- h) à une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- i) à un congé sans traitement d'une durée maximale de ~~dix (10)~~ trente (30) jours ouvrables.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-14.04

Période de réadaptation À sa demande, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir soumis un certificat médical de sa ou de son médecin traitant en rapport avec une période de réadaptation et après entente avec le Collège, accomplir :

- a) à temps partiel, toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité ou,
- b) à temps complet ou à temps partiel, toutes tâches compatibles avec ses capacités résiduelles temporaires.

Cette période de réadaptation est sans égard à la durée de l'invalidité et ne peut excéder six (6) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévues à la clause 7-14.31.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que, le cas échéant, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle est réputée en invalidité totale pendant cette période.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-14.04

Période de réadaptation À sa demande, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, après avoir soumis un certificat médical de sa ou de son médecin traitant aux frais du Collège, en rapport avec une période de réadaptation et après entente avec le Collège, accomplir :

- a) à temps partiel, toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité ou,
- b) à temps complet ou à temps partiel, toutes tâches compatibles avec ses capacités résiduelles temporaires.

Cette période de réadaptation est sans égard à la durée de l'invalidité et ne peut excéder six (6) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévues à la clause 7-14.31.

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que, le cas échéant, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle est réputée en invalidité totale pendant cette période.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

IV - Régime uniforme d'assurance vie
7-14.22

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

IV - Régime uniforme d'assurance vie
7-14.22

La personne salariée visée au paragraphe a) de la clause 7-14.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). ~~Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.~~

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

V - Régime de base d'assurance maladie

7-14.25 Contribution de l'employeur

VI - Assurance traitement

7-14.31 Délai de carence

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

V - Régime de base d'assurance maladie

7-14.25

Augmentation de la contribution de l'employeur aux assurances collectives.

7-14.31

NOUVEAU DÉLAI DE CARENCE

- a) **La durée du délai de carence est d'un (1) jour ouvrable;**
- b) **La personne salariée est rémunérée à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à épuisement de son crédit annuel de congés de maladie prévu à la clause 7-14.43a)**

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTÉMENT A LA CONVENTION...

7-14.41

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence.

7-14.44

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.43 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service¹.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.43 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service¹.

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.

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

- le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines; Personnel de soutien - 114 - SCFP-FTQ
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32.

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-14.41

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical, **aux frais du Collège**, attestant la nature et la durée de l'invalidité. **Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours.** Le Collège peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence **aux frais du Collège.**

7-14.44

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.43 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service¹.

De même, si une personne salariée quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.43 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service¹.

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.

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

- le congé de maternité prévu à la clause 7-4.06;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-4.09 pour un maximum de six (6) semaines; Personnel de soutien - 114 - SCFP-FTQ
- les congés spéciaux prévus aux clauses 7-4.18 ou 7-4.19;
- le congé de paternité prévu aux clauses 7-4.21 ou 7-4.22;
- le congé d'adoption prévu aux clauses 7-4.30, 7-4.31 ou 7-4.32.

- le congé sabbatique à traitement différé ou anticipé prévu aux clauses 7-18.00

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

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-16.06

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement pour une charge publique continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée.

7-16.07

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-16.06

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

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

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

7-16.07

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement pour une charge publique continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée.

7-16.08

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

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

Article 7-17.00 - Congés spéciaux

7-17.01

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;
- c) le décès de 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 sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, lorsque la personne défunte 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-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, lorsque la personne défunte ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;
- g) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement. Cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année financière;
- h) pour les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

Article 7-17.00 - Congés spéciaux

7-17.01

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs. ~~y compris le jour du mariage ou de l'union civile; Après entente avec le Collège, il lui est loisible à la personne salariée d'ajouter à cette période, un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas deux (2) semaines ou des jours de vacances accumulés ou du travail supplémentaire accumulé, peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;~~
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles ¹;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles ¹;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, lorsque la personne défunte demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles ¹;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, lorsque la personne défunte ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles ¹;
- g) Le décès du grand-père et/ou de la grand-mère de la conjointe ou du conjoint, deux (2) jours consécutifs ouvrables, dont le jour des funérailles¹
- h) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement. Cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année financière;
- i) pour les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

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

¹ Les funérailles se définissent comme suit :

- Une visite (exposition du défunt)
- Funéraire (service commémoratif)
- Service (mise en terre, crémation ou autre)

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

Article 7-17.00 - Congés spéciaux

7-17.01

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile;
- c) le décès de 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 sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, lorsque la personne défunte 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-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, lorsque la personne défunte ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;
- g) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement. Cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année financière;
- h) pour les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

Article 7-17.00 - Congés spéciaux

7-17.01

AJOUT :

Lorsque survient une situation décrite dans l'article 7-17.01, et que la personne salariée est en vacances, la ou les journées de vacances prennent fin et les dispositions de l'article s'appliquent et les journées de vacances ainsi non utilisées sont reportées dans la banque de congé de vacances de la personne salariée.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-17.06

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année financière. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée. Lorsque le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-17.06

Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de ~~trois (3)~~ quatre (4) jours par année financière. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée. Lorsque le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

Congés pour raisons familiales 7-17.08

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

Congés pour raisons familiales 7-17.08

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, ou à titre de proche aidant ou de responsabilité d'aidant.

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

7-18.07

Traitement Pendant chacune des années de participation au régime, la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Durée de participation au régime

Durée du congé

Pourcentage du traitement

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois		77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois			77,08 %	81,67 %
12 mois			75,00 \$	80,00 %

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

7-18.07

Traitement Pendant chacune des années de participation au régime, la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Durée du congé Durée de participation au régime (contrat)

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4), cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c.1. (5^e supp)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
3 mois	87,50%	91,67%	N/A	N/A
4 mois	83,33%	88,89%	91,67%	N/A
5 mois	79,17%	86,11%	98,58%	91,67%

Durée de participation au régime

Durée du congé

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 \$	80,00 %

CHAPITRE 7-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

Article 7-19.00 - Congé pour aide internationale

RIEN DE PRÉVU

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

Article 7-19.00 - Congé pour aide internationale et activités professionnelles

NOUVEAU 7-19.06

Congé pour activités professionnelles, le Collège peut accorder à la personne salariée régulière, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins (10) jours ouvrables:

- a) Un congé avec traitement pour participer à des activités professionnelles (congrès, colloques, conférences). Ces activités professionnelles doivent être reliées à l'exercice de la fonction de la personne salariée;
- b) Un congé avec traitement pour exercer une fonction dans un centre collégial de transfert technologique (CCTT);

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

CHAPITRE 8-0.00

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

CHAPITRE 8-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

8-2.04

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

8-2.04

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

De plus, le Collège s'engage à offrir annuellement à la personne salariée une formation en continue, sur ses heures de travail, en matière de traitement de texte, de tableur, etc.

CHAPITRE 8-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

8-2.05

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

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

8-2.05

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

Le Collège transmet au Syndicat une copie de la déclaration annuelle qu'il doit produire selon les dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c.D-7.1).

CHAPITRE 8-0.00

PRÉSENTATION A LA CONVENTION...

8-2.06

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

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

Ce comité a pour rôle :

- a) de transmettre au Collège toute recommandation concernant la politique de formation et de perfectionnement;
- b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de transmettre sa décision aux personnes salariées concernées;
- c) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;
- d) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les possibilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- e) de faire des recommandations au Collège sur la répartition des sommes allouées à la formation et au perfectionnement en vertu de la clause 8-3.01.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

8-2.06

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

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

Ce comité a pour rôle :

- a) de transmettre au Collège toute recommandation concernant la politique de formation et de perfectionnement;
- b) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement des personnes salariées, de les analyser, de les discuter et de transmettre sa décision aux personnes salariées concernées;
- c) de procéder à l'étude des besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées;
- d) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les possibilités de formation et de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- e) de faire des recommandations au Collège sur la répartition des sommes allouées à la formation et au perfectionnement en vertu de la clause 8-3.01.

f) de produire un bilan annuel des activités et des sommes dépensées et reportées.

CHAPITRE 8-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

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

8-3.01

Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement local, le Collège met à la disposition du comité de formation et de perfectionnement un montant de cent dollars (100 \$) par année financière par personne salariée régulière. Il n'y a pas de réduction au prorata dans le cas d'une personne salariée à temps partiel.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

8-3.01 Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement local, le Collège met à la disposition du comité de formation et de perfectionnement un montant de **cent vingt dollars (120\$)** par année financière par personne salariée régulière. Il n'y a pas de réduction au prorata dans le cas d'une personne salariée à temps partiel.

CHAPITRE 8-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

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

RIEN DE PRÉVU

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

NOUVEL ARTICLE 8-3.03

Le Collège paie la cotisation à un ordre professionnel ou le coût de la carte de compétence de chaque personne salariée dont le métier ou la profession l'exige de par la loi ou lorsqu'exigé par le Collège lors de l'affichage.

CHAPITRE 8-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

8-4.12

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, le solde du montant prévu à l'annexe « P » est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

8-4.12

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, le solde du montant prévu à l'annexe « P » est transféré à l'année financière suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année financière.

Le Collège transmet au Syndicat, à la fin de l'année financière, un rapport détaillé des sommes utilisés en vertu du présent article.

CHAPITRE 9-0.00

PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

CHAPITRE 8-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

9-4.05

Le Syndicat qui désire référer le grief à la procédure d'arbitrage doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la journée de la première rencontre du comité local de classification, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure à la clause 9-2.07. En même temps que cet avis, le Syndicat fait parvenir le grief de classification à la première ou au premier arbitre.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

9-4.05

Le Syndicat qui désire référer le grief à la procédure d'arbitrage doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la journée de la première rencontre du comité local de classification, donner un avis écrit au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure à la clause 9-2.07. En même temps que cet avis, le Syndicat fait parvenir le grief de classification à la première ou au premier arbitre. Ce délai est toutefois suspendu entre le 15 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

CHAPITRE 10-0.00

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE 10-0.00

PRÉSENTEMENT A LA CONVENTION...

10-4.01

La partie patronale nationale s'engage à rendre accessible par mode électronique le texte conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur. De plus, la partie patronale nationale remet en copie papier des exemplaires du texte conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à 10 % du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collège à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective sans être inférieur à 20 exemplaires par collège.

10-6.02

Ce comité a pour mandat :

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

b) d'étudier tout problème en découlant.

CE QUE LE COMITÉ PROPOSE...

10-4.01

La partie patronale nationale s'engage à rendre accessible par mode électronique le texte conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur. De plus, la partie patronale nationale remet en copie papier des exemplaires du texte conforme de la convention collective et du plan de classification en vigueur à la partie syndicale nationale. Le nombre d'exemplaires ainsi remis correspond à ~~10 %~~ **30 %** du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) de personnes salariées par collège à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective sans être inférieur à ~~20~~ **60** exemplaires par collège.

10-6.02

Ce comité a pour mandat :

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

b) d'étudier tout problème en découlant.

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, qui aurait pour effet de modifier la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente entre les parties nationales ou d'une entente locale si la convention le prévoit expressément.



ANNEXES ET LETTRE D'INTENTION

ANNEXES ET LETTRES D'INTENTION

AJOUTER :

- ANNEXE : PLAN DE CLASSIFICATION - AJOUTER À LA CONVENTION COLLECTIVE.
- ANNEXE : LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE
- ANNEXE : LETTRE D'ENTENTE - AMÉNAGEMENT D'HORAIRE PNE

MODIFIER :

- ANNEXE H : PLANIFICATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE OU DE POSTES DANS PLUS D'UN SERVICE

Dans le cadre de l'opération prévue ci-dessous, le Collège décide de créer des postes à temps partiel sur une base annuelle et des postes dans plus d'un service, et ce, ~~sans~~ avec entente. Une entente avec le Syndicat est également requise en dehors de ladite opération.

- Toutefois, le nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle ne doit pas dépasser dix pour cent (10%) du nombre total de postes à temp complet à moins d'entente entre les parties.

ENLEVER :

- ANNEXE P
- ANNEXE W
- ANNEXE Y

**PAROLE AUX
MEMBRES**

**CAHIER DE
DEMANDES
DISCUSSIONS ET
PÉRIODE DE
QUESTIONS**



CAHIER DE DEMANDES VOTE

**ACCEPTEZ-VOUS LE CAHIER DE
DEMANDES PRÉSENTÉ ?**

OUI

NON