

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2017-1196

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-4335

| | | |
|---|---------------------------------|---|
| EMPLOYEUR CORPORATION DU CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY 5000, RUE CLÉMENT-LOCKQUELL SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMAURES QC G3A 1B3 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4507 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTREAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| Date signature : 2016-10-11 Date dépôt : 2017-01-18 | Nombre de salariés visés : 8 | Date début : 2016-10-11 Date d'expiration : 2021-06-30 |

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2017-01-19
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969

5 DEC '16 AM 11:42

18 JAN '17 PM 2:41

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA CORPORATION DU
CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY

21-12-2016
CCO tesse
D. Billey

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4507

11 octobre 2016

Table des matières

| | |
|--|----|
| CHAPITRE 1 – LES DÉFINITIONS | 3 |
| CHAPITRE 2 – LA JURIDICTION..... | 9 |
| CHAPITRE 3 – LES PRÉROGATIVES DU SYNDICAT | 12 |
| CHAPITRE 4 – LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS..... | 15 |
| CHAPITRE 5 – L'INFORMATION ET LA PARTICIPATION | 18 |
| CHAPITRE 6 – L'EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX | 22 |
| CHAPITRE 7 – RÉMUNÉRATION..... | 57 |
| CHAPITRE 8 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL | 59 |
| CHAPITRE 9 – LA CONVENTION DE TRAVAIL | 61 |
| ANNEXE I LISTE DES PROFESSIONNELS ACTUELS À L'EMPLOI DU CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY EN JUIN 2016..... | 62 |
| ANNEXE II TABLEAU DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES..... | 63 |
| ANNEXE III Contrat d'engagement..... | 64 |
| ANNEXE IV LISTE D'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2016 CATÉGORIE «PERSONNEL PROFESSIONNEL» | 66 |
| ANNEXE V TITRES D'EMPLOI DE PROFESSIONNELS RECONNUS AU CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY | 67 |
| ANNEXE VI AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | 68 |
| ANNEXE VII PRÊT DE SERVICE | 70 |

CHAPITRE 1 – LES DÉFINITIONS

1.01 AFFECTATION

L'assignation d'un professionnel à un poste dans un Service.

1.02 AFFECTATION PROVISOIRE

L'assignation provisoire d'un professionnel à un autre poste dans son Service ou dans un autre; l'assignation provisoire d'un professionnel à un poste de cadre; l'assignation provisoire d'un professionnel à des tâches d'un autre poste.

1.03 ANCIENNETÉ

L'ancienneté comprend la durée totale travaillée (jours de travail, de vacances et de congés inclus) en années, en mois, en semaines et en jours au CNDF de tout professionnel régulier régi par la présente Convention.

1.04 ANNÉE D'ENGAGEMENT

Période située entre le premier (1er) juillet et le trente (30) juin, durant laquelle un professionnel est à l'emploi du CNDF.

1.05 ANNÉE D'EXPÉRIENCE

Période de douze (12) mois de travail à temps complet ou l'équivalent effectué au service d'un employeur, reconnue selon les dispositions de la présente Convention.

1.06 ANNÉE DE SERVICE

Nombre de jours ouvrables entre le premier (1er) juillet et le trente (30) juin.

1.07 ANNÉE DE SCOLARITÉ

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

1.08 CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY (CNDF)

Corporation du Campus Notre-Dame-de-Foy constituée en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies du Québec, ayant son siège social en la municipalité de Saint-Augustin-de-Desmaures, et considérée aux fins de la Convention comme l'employeur et la partie patronale.

1.09 CLASSEMENT

Attribution à un professionnel d'un échelon dans une échelle de traitement.

1.10 **CLASSIFICATION**

Attribution d'un corps d'emploi à un professionnel.

1.11 **COMPÉTENCE**

Pour une tâche, la compétence s'évalue en tenant compte des facteurs suivants :

- a) les études pertinentes à la tâche;
- b) l'expérience pertinente à la tâche;
- c) au besoin, le permis, la licence ou le mandat professionnel.

1.12 **CONJOINTS**

Les personnes:

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.13 **CORPS D'EMPLOI**

Unité de rangement du système de classification dans laquelle peut être classé un ensemble d'emplois possédant des caractéristiques communes quant à la nature et à la complexité du travail et quant aux qualifications et aux habiletés requises.

1.14 **DIRECTION**

Le directeur général ainsi que les personnes qui, sous son autorité, exercent une fonction de gestion.

1.15 **ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

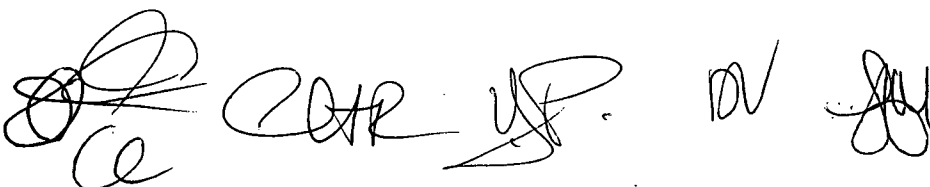
Échelle de salaire décrétée par le Conseil du Trésor et accordée par le ministre de l'Éducation du Québec à tout professionnel du milieu scolaire collégial public.

1.16 **ÉCHELON**

Subdivision de l'échelle de traitement où le professionnel est placé en vertu des dispositions du chapitre sept (7) de la présente Convention.

1.17 **ÉCOLE**

Une école est un lieu où se dispense de l'enseignement du Campus Notre-Dame-de-Foy.



1.18 **EXPÉRIENCE PERTINENTE**

Toute expérience professionnelle ou industrielle directement reliée à la tâche du professionnel.

1.19 **GRIEF**

Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente Convention.

1.20 **JOURS OUVRABLES**

Du lundi au vendredi inclusivement, durant l'année d'engagement, à l'exclusion des jours fériés décrétés par l'autorité civile ou des congés fixés par la Direction du CNDF.

1.21 **LICENCIEMENT**

Acte par lequel un employeur met fin d'une façon permanente au contrat individuel de travail chez l'un, plusieurs ou l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.

1.22 **MEQ**

Ministère de l'Éducation du Québec.

1.23 **MISE À PIED**

Perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

1.24 **MUTATION**

Affectation d'un professionnel à un autre poste du même corps d'emploi ou d'un autre corps d'emploi.

1.25 **NON-RÉENGAGEMENT**

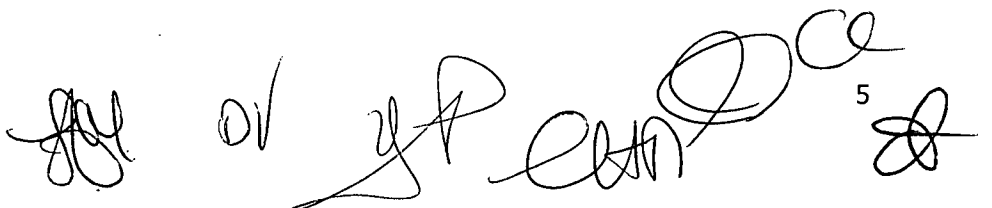
Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un professionnel non permanent.

1.26 **PÉRIODE D'ESSAI**

Période de soixante (60) jours travaillés pendant laquelle un professionnel est à l'essai dans un nouveau poste, que ce soit par application ou supplantation.

1.27 **PERMANENCE**

État du professionnel régulier qui a acquis, à titre de professionnel au CNDF, douze (12) mois d'ancienneté et a accumulé vingt-quatre (24) mois de service.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

1.28 **POSTE**

Sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, le poste constitue l'ensemble des tâches qui sont assignées à un professionnel régulier.

1.29 **POSTE VACANT**

Poste dépourvu d'un titulaire et qui n'a pas été aboli conformément aux dispositions de la présente Convention.

1.30 **PRÊT DE SERVICE**

Est considéré en prêt de service tout professionnel qui accomplit sa tâche pour un autre employeur (employeur d'accueil) tout en étant rémunéré par le CNDP (employeur d'attache).

1.31 **PROFESSIONNEL**

Toute personne qui est engagée à ce titre au CNDP, à l'exception des employés de la formation continue et de l'École des pompiers.

1.32 **PROFESSIONNEL EN PROBATION**

Professionnel à temps complet ou à temps partiel sur un poste qui n'a pas acquis sa permanence.

1.33 **PROFESSIONNEL RÉGULIER**

Professionnel qui occupe un poste et qui est engagé sur une base régulière et de façon récurrente.

1.34 **PROFESSIONNEL TEMPORAIRE**

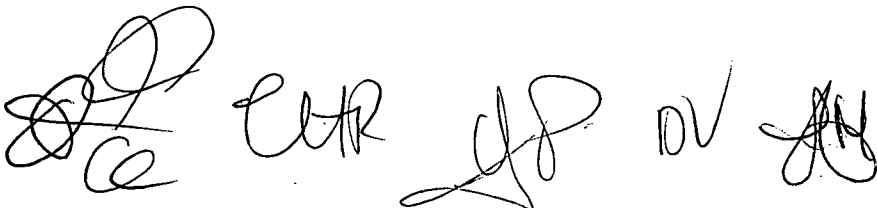
Professionnel qui est engagé sur une base irrégulière, provisoire et de façon non récurrente.

1.35 **PROFESSIONNEL TEMPORAIRE SURNUMÉRAIRE**

Professionnel engagé par le CNDP dans le cas d'un surcroît de travail dans un ou plusieurs postes pour une durée maximale de six (6) mois de service continu.

1.36 **PROFESSIONNEL À TEMPS COMPLET**

Professionnel engagé pour un contrat de cinquante-deux (52) semaines par année d'engagement, à raison de trente-cinq (35) heures par semaine.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, followed by 'CTR', 'JP', 'DV', and another signature on the right.

1.37 **PROFESSIONNEL À TEMPS PARTIEL**

Professionnel engagé pour un contrat de moins de cinquante-deux (52) semaines par année ou pour un contrat de moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

1.38 **PROFESSIONNEL REMPLAÇANT**

Professionnel qui est engagé pour le remplacement d'un professionnel absent de son poste, selon les dispositions de la présente Convention.

1.39 **SERVICE**

Unité fonctionnelle ou administrative constituée par un ensemble de personnes travaillant sous l'autorité d'une même personne.

1.40 **SERVICE CONTINU**

La durée ininterrompue pendant laquelle le professionnel est lié à l'employeur par un contrat de travail. Une interruption de quinze (15) jours et moins n'est pas considérée comme un bris du lien d'emploi.

1.41 **SITUATION D'URGENCE**

Situation qui menace l'intégrité des personnes, des biens ou des opérations du CNDF.

1.42 **STAGIAIRE**

Personne en période d'études pratiques ou de formation imposée aux candidats à certaines professions et qui remplit cette exigence académique au CNDF.

1.43 **STATUT**

Par statut, on entend d'un professionnel qu'il est :

- en probation;
- temporaire;
- remplaçant;
- régulier;
- permanent.

1.44 **SYNDICAT**

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4507, tel que défini dans les règlements de ladite association et telle qu'elle est accréditée auprès du ministère du Travail du Québec.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JY', 'DV', 'UP', 'CJR', and several other illegible marks.

1.45 **TRAITEMENT**

Rémunération annuelle à laquelle un professionnel a droit selon l'Échelle de traitement et versée en monnaie légale selon les normes et modalités de la présente Convention.

1.46 **TRAITEMENT BRUT D'UN JOUR OUVRABLE**

Traitement annuel divisé par le nombre de jours ouvrables entre le premier (1er) juillet et le trente (30) juin.

The image shows four handwritten signatures or initials in black ink. From left to right: a large, stylized signature; a signature that appears to be 'L.M.'; a signature that appears to be 'H.F.'; and a signature that appears to be 'D.V.' followed by another signature.

CHAPITRE 2 – LA JURIDICTION
SECTION 2.01 : LE CHAMP D'APPLICATION

- 2.01.01 La présente Convention collective s'applique à tous les professionnels du Campus Notre-Dame-de-Foy visés par l'unité d'accréditation.
- 2.01.02 Elle ne s'applique pas aux catégories d'emploi suivantes :
- a) au personnel cadre;
 - b) au personnel enseignant;
 - c) au personnel de soutien;
 - d) aux conférenciers et professionnels invités;
 - e) aux stagiaires;
 - f) aux employés de la formation continue et de l'École des pompiers.
- 2.01.03 La présente Convention collective entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication à l'effet contraire, et elle s'applique jusqu'au trente (30) juin 2021. Nonobstant ce qui précède, la présente Convention collective continue de s'appliquer mutatis mutandis jusqu'à la signature de la suivante.

SECTION 2.02 : LA RECONNAISSANCE DES DROITS

- 2.02.01 En matière de négociations et d'application de la présente Convention, la Direction du CNDF reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des professionnels qui font partie de l'unité d'accréditation, établie par décision du Commissaire général du travail rendue le 28 février 2002.
- 2.02.02 Le Syndicat reconnaît le droit au CNDF de gérer, de diriger et d'administrer, sous réserve des dispositions de la présente Convention.
- 2.02.03 Dans l'application de la présente Convention, ni la Direction du CNDF ni le Syndicat n'useront, directement ou indirectement, de menaces, de contraintes, de discrimination ou de distinctions injustes à l'endroit d'un professionnel en raison de sa race, de son sexe, de son état civil ou à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction que lui reconnaît la présente Convention.
- De même, ni la Direction du CNDF ni le Syndicat n'useront, directement ou indirectement, de menaces, de contraintes, de discrimination ou de distinctions injustes à l'endroit d'un professionnel pour l'exercice de droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne ou en raison de ses activités syndicales ou en raison de ses opinions ou de ses croyances exprimées en dehors de ses fonctions ou de choix faits ou d'opinions exprimées par les membres de sa famille.
- 2.02.04 Lorsqu'un règlement du MEQ, promulgué après l'entrée en vigueur de la Convention collective, vient en conflit avec celle-ci, les parties se rencontrent alors pour déterminer les mécanismes d'application de ce règlement et signer une lettre d'entente.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. From left to right, there is a signature that appears to be 'AM', followed by the initials 'OV', and then a series of more complex, overlapping signatures and initials, including what looks like 'AR' and 'CNDF'.

- 2.02.05 La Direction du CNDF reconnaît le droit du Syndicat de demander et de recevoir des informations pertinentes sur les actes administratifs ci-dessus mentionnés et d'exprimer ses opinions à ces sujets.
- 2.02.06 Lorsqu'une décision de la Direction va à l'encontre d'une recommandation d'un comité formé en vertu de la présente Convention, la Direction explique à ce comité les raisons qui motivent sa décision. Sur demande, des explications sont fournies par écrit, et cela, dans un délai raisonnable. Cette clause ne s'applique pas dans le cas du comité des relations de travail.
- 2.02.07 En cas de conflit entre le texte de la Convention collective et les statuts du Syndicat ou les règlements de la Corporation, le texte de la Convention collective a priorité.
- 2.02.08 Si le Syndicat, un professionnel ou un groupe de professionnels déposent un grief en fonction de la clause 2.02.03, le fardeau de la preuve incombe à la Direction du CNDF, quand elle est partie au litige.

2.02.09 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définition : On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du professionnel et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Conduite grave : Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le professionnel.

HARCÈLEMENT SEXUEL

La définition du harcèlement psychologique comprise dans cette clause inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

- 2.02.10 Droit du professionnel : Tout professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoir de l'employeur : L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

- 2.02.11 Recours : Le professionnel qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut utiliser la procédure de grief prévue aux clauses 4.03 et suivants de la présente Convention.



2.02.12 Délai : Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

2.02.13 Si l'arbitre juge que le professionnel a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à la clause 2.02.10, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1) ordonner à l'employeur de réintégrer le professionnel;
- 2) ordonner à l'employeur de payer au professionnel une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
- 3) ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4) ordonner à l'employeur de verser au professionnel des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5) ordonner à l'employeur de verser au professionnel une indemnité pour perte d'emploi;
- 6) ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le professionnel, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
- 7) ordonner la modification du dossier disciplinaire du professionnel victime de harcèlement psychologique.

2.02.14 Les paragraphes 2, 4 et 6 de la clause 2.02.13 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le professionnel est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre de griefs estime probable, en application de la clause 2.02.13, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le professionnel une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2, 4 et 6.



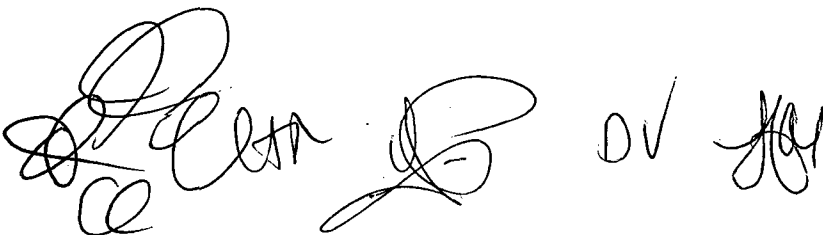
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 11.

CHAPITRE 3 – LES PRÉROGATIVES DU SYNDICAT

- 3.01 La Direction du CNDF transmet au Syndicat tout document adressé à l'ensemble des professionnels relativement à l'application de la présente Convention.
- 3.02 La Direction du CNDF s'engage à mettre à la disposition du Syndicat tous les documents nécessaires à l'interprétation de la présente Convention.
- 3.03 Le Syndicat peut afficher, à un endroit approprié et mutuellement accepté, tous les avis, bulletins et documents pouvant intéresser les professionnels.
- 3.04 Le Syndicat peut distribuer aux professionnels tous les documents qu'il juge utiles.
- 3.05.01 Pendant les années régulières, la Direction autorise le Syndicat des professionnels à tenir, durant les heures de travail, quatre (4) réunions ne totalisant pas plus de huit (8) heures pour les quatre réunions. De plus, la Direction autorise la tenue, durant les heures de travail, de quatre (4) réunions de deux (2) heures chacune pour tous les membres de l'exécutif.
- 3.05.02 Les membres de l'Exécutif disposent d'une banque totale de cent (100) heures par année, sans perte de salaire, pour s'occuper des affaires syndicales, après entente avec le supérieur immédiat.
- 3.05.03 Durant l'année de négociation, les trois (3) membres du comité de négociation syndical sont libérés afin de rencontrer la partie patronale.
- 3.06 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de professionnels au CNDF moyennant un avis préalable.
- 3.07 L'usage des locaux, aux fins des clauses 3.05 et 3.06, se fait sans frais sauf s'il entraîne des déboursés particuliers. L'employeur s'engage à fournir un local syndical avec un téléphone et un classeur fermant à clé. Ce local peut toutefois être partagé avec le Syndicat des employés de soutien.
- 3.08 La Direction prélève, pour le Syndicat, sur le traitement de chaque professionnel, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat.

Aux fins de la présente clause :

- a) le Syndicat indique à la Direction, avant le quinze (15) juin de chaque année, le taux de la cotisation, par un avis écrit;
- b) le CNDF prélève, sur chaque paie de chacun des professionnels, le montant correspondant au taux fixé par le Syndicat;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'DV' and another signature on the right.

- c) le CNDF fait parvenir au Syndicat, le dernier jeudi de chaque mois, un chèque correspondant aux montants retenus;
- d) le CNDF reconnaît le droit au Syndicat de vérifier, auprès du Service des ressources humaines et de la paie du CNDF, les cotisations retenues sur les salaires;
- e) le CNDF transmet au Syndicat, à toutes les deux paies, un état indiquant le traitement versé à chaque professionnel, la cotisation prélevée et le nom de celui-ci.

3.09 LES AFFAIRES DU SYNDICAT

3.09.01 Pour représenter le Syndicat, la Direction consent à des absences au travail, et cela, sans aucune perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) Participation à toute réunion ou rencontre avec les représentants de l'employeur incluant la négociation de la Convention collective;
- b) Participation aux réunions du Comité de relations de travail (trois personnes);
- c) Participation à une rencontre syndicale tenue durant les heures de travail et prévue à la présente Convention;
- d) Accompagnement d'un professionnel convoqué par un représentant de l'employeur;
- e) Préparation du projet de négociation de Convention collective par trois (3) membres du comité de négociation syndical pour deux (2) jours chacun.
- f) Syndics (2 personnes) : une (1) fois par année à raison d'une demi-journée (½) chacun.

3.09.02 Si un représentant du Syndicat accompagne un professionnel lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, il peut s'absenter de son travail, après avoir donné avis dans un délai raisonnable, sans subir de perte de traitement et sans que soit affectée sa réserve de congés. Au-delà d'une limite de six (6) jours ouvrables, le CNDF réclamera le remboursement du salaire au Syndicat.

3.10 CONSULTATION DU SYNDICAT

Le CNDF consulte le Syndicat :

- a) sur les moyens utilisés pour procéder à la sélection du directeur général et du directeur des études;
- b) lors du renouvellement du mandat de l'un ou de l'autre;
- c) avant la création, la fusion ou la suppression de postes de professionnels;
- d) lors du non-réengagement d'un professionnel;
- e) lors d'une réduction de poste, de tâche ou de salaire d'un ou de plusieurs professionnels;
- f) lors de la mutation d'un professionnel;
- g) lors des modifications de structures administratives;
- h) lors d'une modification significative aux tâches assignées à un professionnel;
- i) lors d'une affectation temporaire d'un professionnel;
- j) lors de la répartition des jours fériés;
- k) avant de décider des frais de déplacement;
- l) lors du renouvellement des contrats d'assurances collectives;
- m) lors de la modification de l'horaire de travail d'un professionnel;
- n) sur la classification à l'embauche ou après.

13

En outre, il est convenu que la Direction et le Syndicat peuvent se rencontrer une ou deux fois par année pour une discussion ouverte touchant des questions d'intérêt commun, à partir d'un « ordre du jour » préalablement agréé par les parties. Ces rencontres ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller initials and scribbles to the right.

CHAPITRE 4 – LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 4.01 Le CNDF et le Syndicat reconnaissent la nécessité de régler équitablement et dans le plus bref délai toute mésentente pouvant intervenir, pendant sa durée, relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente Convention.
- 4.02 Pour ce faire, ils conviennent de mettre en place, par la constitution d'un comité des relations de travail, un processus ayant pour objet de tenter de régler un grief avant qu'il ne soit déféré à l'arbitrage.

LA SOUMISSION D'UN GRIEF

- 4.03 Un grief peut être soumis au CNDF par le Syndicat, au nom d'un professionnel ou d'un groupe de professionnels, ou par un professionnel lui-même.
- 4.04 Tout grief est soumis par écrit à la direction du Service des ressources humaines du CNDF, ou en son absence à son remplaçant, par le Syndicat ou par le professionnel concerné lui-même dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de la date où la cause de l'action a pris naissance (la connaissance du fait), sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

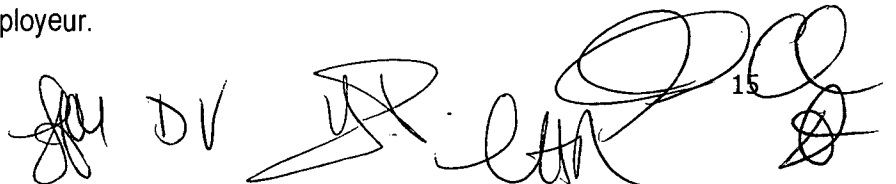
Cependant, le professionnel a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la direction du Service des ressources humaines du CNDF, ou en son absence à son remplaçant, dans les cas suivants :

Rémunération, primes, années d'expérience antérieure acquises, titres d'emploi, quantum de la prestation d'assurance-salaire.

- 4.05 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa réception, le CNDF communique sa réponse au grief, par écrit, au Syndicat.
- 4.06 Si la réponse du CNDF n'est pas satisfaisante, ou si cette réponse n'a pas été fournie dans le délai prescrit à la clause 4.05, le Syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception dudit grief par la direction du Service des ressources humaines du CNDF ou par son remplaçant, au moyen d'un avis écrit à cet effet adressé à la direction du Service des ressources humaines du CNDF, ou en son absence à son remplaçant.
- 4.07 Le Syndicat peut toutefois, avant de déférer le grief à l'arbitrage, choisir de le soumettre au comité des relations de travail.

S'il désire exercer ce choix, le Syndicat en avise alors par écrit la direction du Service des ressources humaines du CNDF, ou en son absence son remplaçant, à l'intérieur du délai de déférence du grief à l'arbitrage prévu à la clause 4.06.

- 4.08 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 15.

LE COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

4.09 Un comité des relations du travail est formé et a pour mandat de formuler aux parties des recommandations pouvant permettre de prévenir ou de régler un grief avant qu'il ne soit déféré à l'arbitrage. Ce comité a également pour mandat d'interpréter, à la demande conjointe des parties, la présente Convention. Une telle interprétation ne peut lier les parties.

Ce comité permanent est composé de six (6) membres nommés paritairement par le CNDF et par le Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la présente Convention.

Dans le même délai, chacune de ces parties nomme également deux (2) membres substitués, lesquels remplacent les membres permanents absents ou inhabiles à siéger en conséquence de leur intérêt personnel direct ou indirect dans le grief en cause.

Le Syndicat ou le CNDF ne peuvent nommer comme membre ou comme membre substitut du comité des relations de travail un professionnel temporaire.

Les membres du comité des relations de travail et leurs substitués sont nommés pour la durée d'une année et les noms des membres seront communiqués à la Direction avant le premier (1er) août de chaque année. Si l'un d'entre eux démissionne, il est remplacé par la partie concernée pour le reste du mandat. Le conseiller syndical peut assister au comité des relations de travail. Chaque partie peut inviter une ou des personnes ressources après en avoir avisé au préalable l'autre partie.

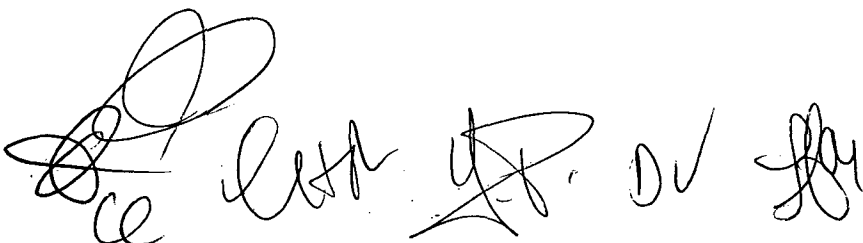
4.10 Le quorum du comité des relations de travail est de deux (2) membres patronaux et de deux (2) membres syndicaux ou substitués.

Les réunions du comité des relations de travail ont lieu à huis clos.

4.11 Le comité des relations de travail doit donner au Syndicat, au CNDF et au professionnel intéressé l'occasion d'être entendu. Le comité peut discuter notamment des points prévus à la clause 3.10 de la présente Convention, de même que des griefs et des changements technologiques.

4.12 Le procès-verbal d'une réunion du comité des relations de travail doit être signé et adopté par les parties à la réunion suivante. Si une décision doit être appliquée sans délai, le procès-verbal peut être adopté séance tenante en tout ou en partie.

Le procès-verbal contient l'ordre du jour, les attendus, les propositions et les résolutions. De plus, toute entente écrite et signée entre les parties doit être annexée au procès-verbal.



TRIBUNAL D'ARBITRAGE

4.13 Le grief est déféré à un tribunal d'arbitrage formé d'un arbitre nommé conjointement par le Syndicat et le CNDF, ou à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail du gouvernement du Québec, conformément aux dispositions du Code du travail.

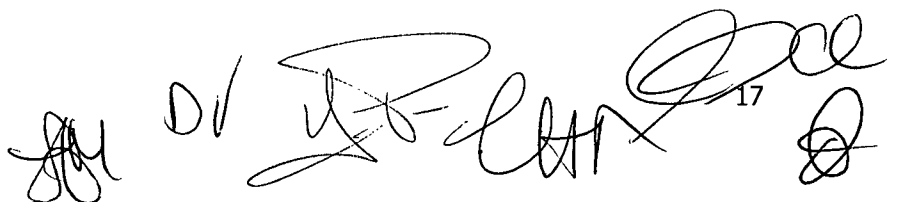
Les articles 100 et 101.09 du Code du travail s'appliquent mutatis mutandis au tribunal d'arbitrage nommé pour décider des griefs relatifs à l'application et à l'interprétation de la présente Convention.

4.14 Le tribunal d'arbitrage, s'il peut appliquer et interpréter la Convention collective, ne peut cependant modifier son contenu, le changer ou l'altérer. Il ne doit traiter que des questions spécifiques qui lui sont soumises.

4.15 Les délais déterminés par les clauses 4.04, 4.05, 4.06 et 4.07 sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par une entente écrite entre le CNDF et le Syndicat.

Dans la computation de ces délais, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

4.16 Le Syndicat peut, sur permission écrite d'un professionnel, consulter le dossier personnel de ce dernier tenu par le CNDF.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, there are initials 'SM'. In the center, there is a large signature that appears to be 'D. F. L. H.'. To the right of this signature is the number '17'. Further right, there is another signature that looks like 'J. P. C.' and a final signature on the far right.

CHAPITRE 5 – L'INFORMATION ET LA PARTICIPATION

SECTION 5.01 : L'INFORMATION

5.01.01 La Direction du CNDF transmet au Syndicat, avant le trente (30) septembre, la liste des professionnels.

La liste doit indiquer, pour chaque professionnel, les informations suivantes :

- a) les nom(s) et prénom;
- b) l'adresse et le numéro de téléphone selon les dernières données connues;
- c) le statut : à temps complet, à temps partiel ou temporaire; permanent ou non permanent;
- d) l'échelon et le traitement.

Les modifications aux points b), c) et d) seront transmises au Syndicat dans des délais raisonnables.

Cette liste est réservée aux professionnels et n'est transmis à aucun autre syndicat ou association.

5.01.02 La Direction fournit sans délai au Syndicat la liste complète des membres de tous les comités formés en vertu de la Convention collective.

SECTION 5.02 : LE MOUVEMENT DU PERSONNEL

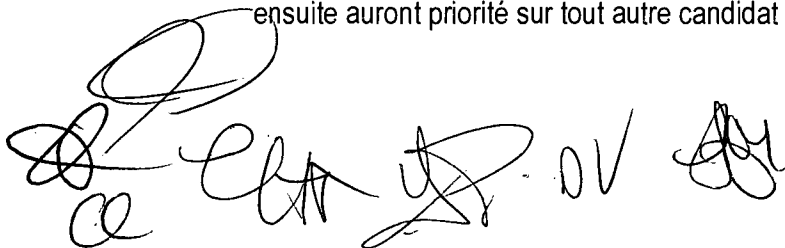
5.02.01 Les professionnels du CNDF sont informés sans délai, par voie d'affichage électronique, de tout poste ou de toute charge de travail de cadre, de professionnel et d'enseignant qui sont ouverts, vacants ou à remplacer.

5.02.02 Avant de procéder à la création, à la suppression ou à la réorganisation de tout poste de professionnel, la Direction du CNDF avise le Syndicat et lui accorde un délai raisonnable pour exposer son point de vue sur la question.

5.02.03 En cas de création d'un poste de cadre, de professionnel, d'enseignant, de remplacement ou de vacance à de tels postes, les professionnels du CNDF sont officiellement informés par voie d'affichage, avant que ce poste ne soit pourvu. L'affichage est d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables. La Direction procède alors par voie de concours et les professionnels peuvent poser leur candidature. Une copie de l'affichage du poste de cadre, de professionnel, de remplacement ou de vacance est transmise au Syndicat par voie électronique.

Cette information sera disponible sur le site Web de l'employeur. La Direction du CNDF procède alors par voie de concours public et les professionnels peuvent poser leur candidature.

5.02.04 Lorsque deux (2) candidats à un poste sont reconnus de compétence égale selon les critères établis pour ce poste, les professionnels permanents du CNDF et les professionnels réguliers ensuite auront priorité sur tout autre candidat de l'extérieur.



5.02.05 Un professionnel peut être détaché de son service pour occuper, de façon provisoire, un poste de cadre ou de professeur. Il est alors en affectation provisoire. S'il est détaché à temps complet, le professionnel ne fait plus partie du Syndicat pendant qu'il occupe ces fonctions. S'il est détaché à temps partiel, il continue à faire partie du Syndicat. Un professionnel ne peut être détaché à temps partiel dans un poste de cadre.

Dans les deux cas, le professionnel garde tous les droits et privilèges d'un professionnel : l'ancienneté, les années d'expérience et la permanence. Cependant, une affectation provisoire sur un poste vacant régulier à temps complet ne peut durer plus de deux (2) ans. Après ce délai, le professionnel doit choisir le corps d'emploi définitif auquel il appartiendra. Après ce délai de deux (2) ans, il perd tous les droits et privilèges d'un professionnel.

Au retour du titulaire ou à la nomination d'un nouveau titulaire ou remplaçant, le professionnel est immédiatement réintégré dans le service auquel il appartenait. Il reprend son poste avec tous les droits et avantages, comme s'il ne l'avait pas quitté. En cas d'abolition de poste, la clause 5.03.01 s'applique.

Un professionnel qui comble de façon temporaire un poste vacant, de remplacement ou nouvellement créé reçoit le traitement rattaché à ce nouveau poste.

SECTION 5.03 : RÉDUCTION DE PERSONNEL

5.03.01 Advenant que la Direction soit dans l'obligation de mettre à pied du personnel, les mises à pied se feront dans l'ordre suivant :


- a) les professionnels temporaires;
- b) les professionnels en probation;
- c) les professionnels remplaçants;
- d) les professionnels réguliers;
- e) les professionnels permanents, en commençant par les moins anciens.

5.03.02 Lorsqu'un professionnel régulier est mis à pied, il conserve une priorité d'emploi, pendant deux (2) ans, sur le poste qu'il occupait avant sa mise à pied, s'il n'a pas reçu sa prime de séparation.

5.03.03 Les professionnels permanents ainsi mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel pendant deux (2) ans à moins qu'ils ne se prévalent des paragraphes suivants.

5.03.04 Le professionnel permanent dont le poste est aboli peut selon l'ordre suivant :

- a) supplanter le professionnel ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur d'un même titre d'emploi, à condition qu'il ait les compétences exigées pour ce poste;
- b) supplanter le professionnel ayant le moins d'ancienneté dans un corps d'emploi à condition qu'il ait les compétences exigées pour ce poste.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'D.V.', a signature that looks like 'L.H.', a large, stylized signature, and another signature. The number '19' is written in the bottom right corner.

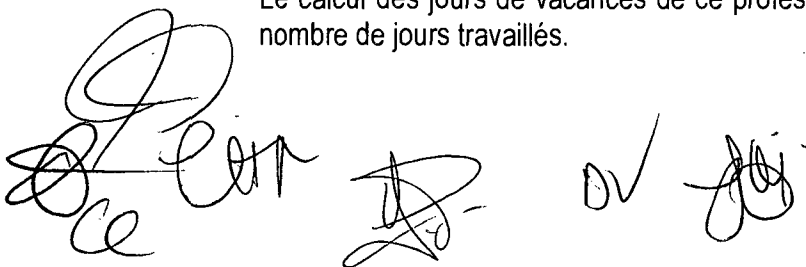
- 5.03.05 Le professionnel dont le poste est aboli n'est pas tenu de supplanter un professionnel dont le poste comporte un nombre d'heures moindre que celui qu'il occupait. En ce cas, il peut supplanter le professionnel qui a le moins d'ancienneté et dont le nombre d'heures est comparable en temps au poste qu'il détenait. Il doit faire connaître sa décision dans les quinze (15) jours suivant l'avis d'abolition de son poste.
- 5.03.06 Le professionnel permanent qui occupe un nouveau poste est soumis à une période d'essai. Dans le cas où cette période est jugée non concluante, l'employeur fournit au professionnel, avec copie au Syndicat, les motifs justifiant sa décision. Le professionnel ne peut réclamer une autre supplantation; il est inscrit sur la liste de rappel. Le professionnel touché par la présente clause reçoit un avis écrit.
- 5.03.07 Tout professionnel supplanté reçoit un avis écrit; il peut se prévaloir des dispositions prévues à la section 5.03.
- 5.03.08 Le professionnel permanent mis à pied, qui ne peut supplanter, conserve, selon son ancienneté, à compétence égale, une priorité d'embauche sur un poste de professionnel. Cette priorité s'exerce pendant que le professionnel demeure inscrit sur la liste de rappel. Ce poste peut être régulier, temporaire ou de remplacement.
- Le professionnel qui se prévaut de cette clause pour occuper un poste temporaire ou de remplacement, garde sa priorité d'embauche sur tout nouveau poste régulier.
- 5.03.09 Le professionnel ayant supplanté dans son nouveau titre d'emploi est soumis aux conditions de travail de son nouveau titre d'emploi.
- 5.03.10 Le professionnel qui change de titre d'emploi conserve les avantages qu'il avait acquis dans son ancien titre d'emploi : vacances, ancienneté, banque de maladie, à condition de demeurer soumis à la présente Convention.

RÉDUCTION DES HEURES OU JOURS DE TRAVAIL

- 5.04.01 Advenant que la Direction soit dans l'obligation de réduire le nombre d'heures et/ou de jours de travail du professionnel, les dispositions suivantes s'appliquent :
- l'employeur procède par service concerné, par fonction et par ancienneté;
 - le professionnel touché peut, s'il le désire, utiliser la procédure prévue au paragraphe 5.03.01.
- 5.04.02 Le professionnel qui se voit imposer une réduction du nombre de jours travaillés par année conserve le statut qu'il avait avant ladite réduction.

Le professionnel en cause cumule, chaque année, l'ancienneté attribuée à son statut.

Le calcul des jours de vacances de ce professionnel reste le même qu'avant la réduction du nombre de jours travaillés.



Le professionnel a droit aux jours fériés qui coïncident avec son temps rémunéré. Il a également droit aux absences pour raison de santé, proportionnellement au temps rémunéré.

Durant les périodes non rémunérées, le CNDF assume la totalité des primes des assurances collectives de base : vie et maladie pour l'employé (part de l'employeur et part du professionnel).

5.04.03 Le professionnel qui change de corps d'emploi conserve les avantages qu'il avait acquis dans son ancien corps d'emploi : vacances, ancienneté, banque de maladie, à condition de demeurer soumis à la présente Convention.

SECTION 5.05 : LA SÉLECTION DU PERSONNEL ET LA PRIORITÉ D'ENGAGEMENT

5.05.01 Pour l'engagement de tout nouveau professionnel, la Direction du CNDF forme un comité de sélection composé d'au moins :

- a) un (1) représentant de la Direction du CNDF;
- b) un (1) professionnel désigné par le Syndicat;
- c) le supérieur immédiat.

Chaque comité élabore les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Le comité doit notamment prendre en compte les critères suivants pour fonder sa recommandation :

- l'ancienneté;
- l'expérience de travail jugée pertinente;
- le caractère connexe des diplômes et des permis ou mandat détenus.

5.05.02 LA PRIORITÉ D'ENGAGEMENT

Lors de l'ouverture d'un poste de professionnel, le CNDF offre le poste en tenant compte des exigences relatives au poste ouvert, et selon l'ordre qui suit :

- a) d'abord aux professionnels à l'emploi du CNDF, membres du Syndicat section locale 4507, qui ont par écrit présenté leur intérêt pour le poste offert : il tient d'abord compte de la compétence puis, à compétence égale, il tient compte de l'ancienneté;
- b) le CNDF offre ensuite le poste à tout autre candidat.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and initials 'DV' on the left.

CHAPITRE 6 – L'EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX

SECTION 6.01 : L'ENGAGEMENT ET LE RÉENGAGEMENT

6.01.01 Sous réserve de la section 5.03, l'engagement des professionnels se fait par la Direction du CNDF et le contrat qui en fait foi doit contenir les informations qui apparaissent à l'annexe III. Une copie de ce contrat est remise au Syndicat.

6.01.02 À moins d'un avis écrit contraire de la part de la Direction, le contrat du professionnel permanent ou régulier se renouvelle automatiquement d'année en année, selon le délai prévu à la clause 6.01.03.

Cependant, si la Direction décide de ne pas renouveler ou de modifier le contrat ou de réduire la tâche ou le salaire d'un professionnel, elle devra l'avertir par écrit avant le premier (1er) mai précédant l'expiration de son contrat, en spécifiant la nature et la portée des modifications ou des réductions.

6.01.03 Si la Direction décide de ne pas renouveler le contrat d'un professionnel en probation, à la suite d'une évaluation négative du travail accompli par le professionnel, sous réserve de la clause 6.05.02, elle devra donner un avis d'au moins un (1) mois à l'intéressé, ceci en cours d'année et au plus tard le premier (1er) mai précédant l'expiration de son contrat.

6.01.04 Si un professionnel est jugé incapable d'assumer sa tâche à cause de la maladie ou d'un accident, et si un emploi convenable est vacant et lui convient et s'il a les compétences, ce poste lui est offert, sous réserve des ententes de travail de sa catégorie et des autres catégories d'employés du CNDF.

6.01.05 Aucune mise à pied ni aucune réduction du temps de travail d'un professionnel ne peut résulter de l'entrée en service d'une personne qui n'est pas couverte par l'unité d'accréditation, sous réserve de la clause 5.02.05 et de la section 6.13.

SECTION 6.02 : LA PERMANENCE

6.02.01 Le professionnel régulier acquiert sa permanence lorsqu'il a acquis, à titre de professionnel au CNDF, douze (12) mois d'ancienneté et a accumulé vingt-quatre (24) mois de service.

6.02.02 Tout professionnel qui comble un poste en raison d'un remplacement n'est pas admissible à la permanence. Son contrat doit stipuler qu'il est professionnel remplaçant.

SECTION 6.03 : L'ANCIENNETÉ

6.03.01 Quarante-cinq (45) jours après le début de l'année scolaire, la Direction établit la liste d'ancienneté.

Une copie de cette liste est remise électroniquement au Syndicat. Une copie reste aussi affichée, durant vingt (20) jours ouvrables, à la salle du personnel.



Chacun prend connaissance de la liste et demande qu'on y apporte des corrections, s'il y a lieu, pendant la période de vingt (20) jours ouvrables que dure l'affichage. Après ce délai, la liste devient officielle. La version corrigée, s'il y a lieu, est ensuite transmise au Syndicat.

Si la liste est corrigée à la suite d'une contestation, les corrections sont immédiatement transmises au Syndicat et affichées pour l'ensemble des professionnels. Ces corrections ne peuvent avoir d'effet rétroactif au-delà de la date de la signature de la Convention collective.

Il est convenu que la liste d'ancienneté apparaissant en annexe au texte de la présente Convention fait partie de ladite Convention collective.

La liste d'ancienneté doit comprendre, par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants :

- le nom de la personne;
- son statut d'emploi;
- la date de son entrée en service;
- le nombre d'années d'ancienneté.

6.03.02 Sous réserve de la clause 5.03.08, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

L'ancienneté comprend la durée totale travaillée (jours de travail, de vacances et de congés inclus) en années, en mois, en semaines et en jours au CNDP, de tout professionnel régi par la présente Convention, sur la base de calcul du nombre de jours ouvrables entre le premier (1er) juillet et le trente (30) juin de chaque année, sous réserve de la section 6.03 et de l'annexe I.

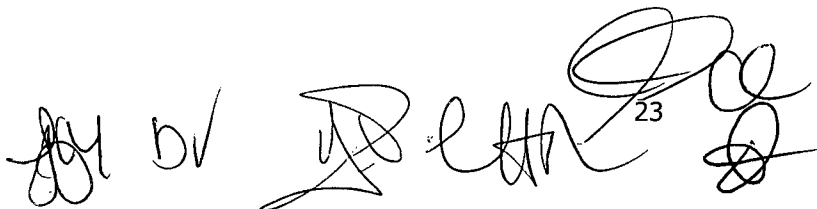
En aucun cas, un professionnel ne peut acquérir plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois. Pour le professionnel à temps partiel : de la même façon que pour le professionnel à temps complet, mais au prorata des heures de travail.

6.03.03 Le professionnel temporaire ou le professionnel remplaçant ne cumule pas d'ancienneté. Cependant, s'il devient régulier dans le même corps d'emploi, son ancienneté est calculée selon le temps de service fait au CNDP immédiatement avant son engagement comme régulier.

6.03.04 Pour un nouveau professionnel, l'ancienneté commence à se cumuler à l'entrée en fonction à titre de professionnel régulier, compte tenu de la clause 6.03.03, et elle se perd deux (2) ans après son non-réengagement.

6.03.05 L'ancienneté continue de s'accumuler pour les périodes d'absence suivantes :

- a) l'absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnue(e) comme tel(le) par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- b) le temps que dure un congé sans traitement tel que prévu à la section 6.13 de la présente Convention;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 23.

- c) le temps que dure un congé de maternité, un congé parental et les vingt-quatre (24) mois de congé sans traitement qui le suivent;
- d) le temps que dure un congé d'études pour fins de perfectionnement;
- e) les vingt-quatre (24) mois de congé de maladie ou de congé dû à un accident n'étant pas relié au travail;
- f) le temps de tous les congés prévus dans la présente Convention, sauf mention à l'effet contraire;
- g) le temps passé en affectation temporaire dans un autre corps d'emploi, sous réserve de la clause 5.02.05;
- h) le temps que dure un congé à traitement différé.
- i) le temps que dure un prêt de service.

6.03.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du professionnel durant les périodes suivantes :

- a) le temps passé dans l'exercice d'une charge publique;
- b) le temps que dure un congé sans traitement non prévu dans la présente Convention;
- c) le temps qui suit les vingt-quatre (24) premiers mois de maladie ou d'accident non reconnu(e) par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- d) le temps que dure l'absence à la suite d'une mise en disponibilité ou d'un non-réengagement pour réduction de personnel.

6.03.07 L'ancienneté se perd :

- a) à la suite de la démission du professionnel;
- b) à la suite du non-réengagement d'un professionnel (sans préjudice de la clause 6.06.02). Dans le cas d'un rappel en dedans de deux (2) ans, l'ancienneté accumulée reste au crédit du professionnel;
- c) à la suite du congédiement d'un professionnel.

SECTION 6.04 : LA FIN DE CONTRAT, LE NON-RÉENGAGEMENT

6.04.01 LA FIN DE CONTRAT

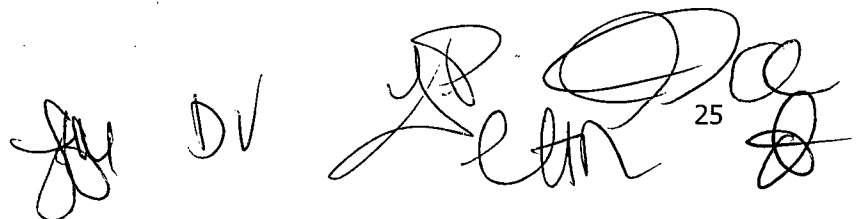
Un professionnel temporaire ou remplaçant, à temps complet ou à temps partiel, est engagé pour une durée spécifique. Dans ce cas, la durée de l'engagement est clairement indiquée dans son contrat et celui-ci prend fin automatiquement à la date d'expiration, sans aucun avis ni procédure.

6.04.02 LE NON-RÉENGAGEMENT

- a) Le non-réengagement d'un professionnel temporaire ou remplaçant, à la fin de son contrat, ne peut faire l'objet d'un grief.
- b) Si la Direction décide de ne pas renouveler le contrat d'un professionnel régulier non permanent, à temps complet ou à temps partiel, elle doit en avertir l'intéressé et le Syndicat par écrit, au moins un (1) mois avant la fin de son contrat. Cette lettre doit contenir les motifs pour lesquels la Direction du CNDF a décidé de ne pas renouveler ledit contrat. Le non-renouvellement du contrat, dans ce cas-ci, ne peut faire l'objet d'un grief.

SECTION 6.05 : LE CONGÉDIEMENT ET LES MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.05.01
 - a) Si un professionnel cause à l'employeur (à ses membres, à son personnel ou aux étudiants) un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre temporairement de ses fonctions en attendant de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. Dans le cas d'une telle suspension, l'employeur dispose de dix (10) jours ouvrables pour formuler la sanction, autrement le professionnel est immédiatement réintégré, confirmé dans son poste et dans ses droits.
 - b) Sur réception de l'avis de sanction, le professionnel peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, porter un grief ou faire parvenir à l'employeur sa démission écrite. Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée par écrit à l'intéressé de même qu'au Syndicat.
 - c) Toutes les pièces au dossier du professionnel, en rapport avec un avertissement ou un avis de sanction qui lui a été adressé, deviennent caduques, quand il s'est écoulé un délai de douze (12) mois, à partir de la date de réception de l'avertissement ou de l'avis de sanction, sans qu'un autre avertissement ou un autre avis de sanction ne lui ait été adressé pour une cause similaire. Le CNDF ne peut invoquer aucune pièce au dossier du professionnel ni aucun fait pour lesquels celui-ci n'a pas été prévenu par écrit.
 - d) En tout temps, le professionnel peut consulter son dossier, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.
 - e) Le professionnel est toujours informé avant qu'un avertissement ou un avis de sanction ne soit versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation écrite à l'effet que le professionnel a pris connaissance de l'avertissement ou de l'avis de sanction.
- 6.05.02 Dans le cas de congédiement, de suspension, d'imposition d'une sanction à un professionnel ou de tout avertissement, la Direction avise immédiatement le professionnel et le Syndicat par écrit.
- 6.05.03 Les avis écrits de nature disciplinaire qui ont été déposés au dossier d'un professionnel peuvent faire l'objet d'un grief.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature, the initials 'DV', a large signature, the number '25', and another signature.

SECTION 6.06 : LA RÉDUCTION DU PERSONNEL

6.06.01 LA PRIME DE SÉPARATION

Après huit (8) années d'ancienneté à titre de professionnel, le professionnel permanent mis à pied reçoit une prime de séparation.

- a) La prime de séparation équivaut à une somme de mille dollars (1,000 \$), plus une (1) semaine de salaire par année de service pour les trois (3) premières années et deux (2) semaines de salaire par année de service à compter de la quatrième (4e) année, et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines du salaire de la dernière année d'engagement précédant la mise à pied. Les années de service servant au calcul de l'établissement de la prime sont celles reconnues au professionnel à la fin de l'année où il a reçu son avis de mise en disponibilité.
- b) La prime de séparation est versée avant le trente (30) septembre suivant l'avis de la mise en disponibilité complète, si le professionnel n'est pas réengagé à ce moment-là et s'il en a fait la demande avant le premier (1er) septembre. Le paiement de cette prime peut se faire en deux (2) versements, au choix du professionnel.
- c) Le versement de la prime de séparation met fin aux obligations mutuelles entre le CNDF et le professionnel.
- d) Dans le cas de fermeture du CNDF, la Direction devra aviser le Syndicat au moins neuf (9) mois à l'avance, sinon il paiera aux professionnels neuf (9) mois du salaire de la dernière année d'engagement, en plus de la prime de séparation.

6.06.02 Si la Direction du CNDF entreprend des pourparlers en vue de la cession ou du transfert total ou partiel des responsabilités administratives, pédagogiques et scolaires du CNDF ou en vue de la modification des structures fondamentales du CNDF, les incidences de cette cession, de ce transfert ou de cette modification sur le sort des professionnels devront être étudiées avec le Syndicat, et la priorité d'engagement devra être accordée au personnel déjà en place.

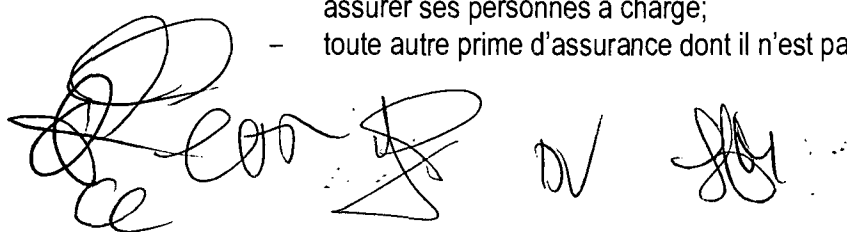
SECTION 6.07 : LES ASSURANCES COLLECTIVES

6.07.01 La Direction du CNDF et le Syndicat conviennent de maintenir un régime d'assurances collectives, lesquelles sont obligatoires pour tous les professionnels régis par la présente Convention, en autant que les régimes le permettent.

6.07.02 La Direction paie uniquement pour le professionnel admissible, en vertu de la clause 6.07.01, l'équivalent de 50 % de l'ensemble des plans de base obligatoires prévus au contrat d'assurance, en excluant les coûts de protection pour les personnes à charge.

6.07.03 Le professionnel admissible assume seul :

- la prime de l'assurance-invalidité;
- les taxes pour l'ensemble des assurances;
- le coût de la protection additionnelle qu'il veut ajouter aux plans de base et la prime pour assurer ses personnes à charge;
- toute autre prime d'assurance dont il n'est pas fait mention dans la présente clause.



Note : Les catégories de professionnels admissibles sont déterminées lors de la négociation avec l'assureur.

6.07.04 Lors des changements de tarification, la Direction doit aviser l'assureur du maintien ou du retrait de son adhésion. Cette décision sera prise de concert avec les associations de personnel, à la lumière des changements annoncés.

6.07.05 Le choix du plan et de ses modalités relève de la Direction du CNDF, de l'Association des professeurs, du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4507 et du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4390.

Advenant le non-renouvellement du contrat avec l'assureur actuel, les parties conviennent de se rencontrer pour fixer le choix d'un nouvel assureur et d'un nouveau partage de la prime.

6.07.06 En cas de maladie, le professionnel doit se prévaloir de son assurance-invalidité dès qu'il peut en retirer les bénéfices.

6.07.07 Dans tous les cas de congé sans traitement, le professionnel peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurances collectives pendant la durée de ce congé, à condition d'en aviser la Direction par écrit, avant le début de son congé, et à condition de payer d'avance chaque mois la prime totale d'assurances exigible, pour autant que les régimes en vigueur le permettent.

SECTION 6.08 : LA RESPONSABILITÉ CIVILE

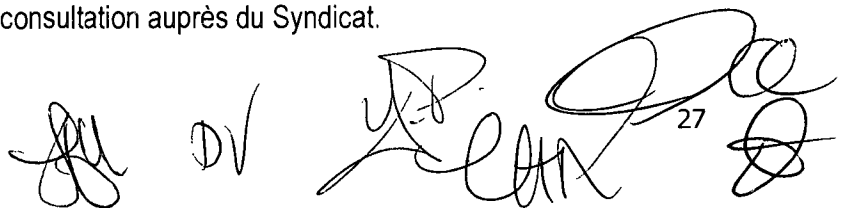
6.08 Sauf en cas de négligence grave ou de malice, le CNDF s'engage à prendre fait et cause pour tout professionnel dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions, et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation.

SECTION 6.09 : LES CONGÉS FÉRIÉS

6.09.01 Le professionnel à temps complet bénéficie annuellement des quinze (15) jours de congés fériés suivants :

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| - Confédération | - Lendemain du Jour de l'an |
| - Fête du travail | - Vendredi saint |
| - Action de grâces | - Lundi de Pâques |
| - Veille de Noël | - Fête des Patriotes |
| - Noël-Saint | - Jean-Baptiste |
| - Lendemain de Noël | - Congé mobile 1 |
| - Veille du Jour de l'an | - Congé mobile 2 |
| - Jour de l'an | |

Les deux congés mobiles seront fixés chaque année par la Direction, à l'intérieur du temps rémunéré du professionnel, après consultation auprès du Syndicat.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'DV', 'CAN', and a large signature with the number '27'.

6.09.02 Le professionnel à temps partiel a droit aux jours de congés fériés qui coïncident avec sa période rémunérée, au prorata de sa tâche.

6.09.03 Si un congé férié coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances ou avec un jour de fin de semaine, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure.

SECTION 6.10 : LES CONGÉS DE MALADIE

6.10.01 Tout professionnel qui ne peut remplir ses fonctions, pour cause de maladie ou d'accident, bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions de la présente section.

6.10.02 a) Conformément aux dispositions des présentes, pendant les deux (2) premières années de service, le professionnel à temps complet a droit, chaque année, à un crédit de douze (12) jours de congé de maladie.

b) Pour les années subséquentes, le professionnel a droit à un crédit de sept (7) jours de congé de maladie, au premier (1er) juillet de chaque année. D'une année à l'autre, les jours non utilisés sont accumulés dans une caisse-maladie, non remboursable, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.

c) Les jours accumulés excédant vingt-cinq (25) jours de caisse-maladie, peuvent être remboursés en argent ou en temps équivalent, après entente avec le supérieur immédiat, selon l'établissement de la caisse-maladie au 15 mai de chaque année. Le temps doit être repris avant le 30 juin de l'année d'acquisition, au moment convenu après entente avec la Direction.

d) Au premier (1er) juillet de chaque année, lorsque la caisse-maladie d'un professionnel est moindre que vingt-cinq (25) jours, sa caisse-maladie pourra être renflouée d'un maximum de douze (12) jours. Dans ce cas, si un nombre de jours inférieur à sept (7) a été utilisé, le crédit alloué pour l'année suivante équivaldra à la différence entre sept (7) et le nombre de jours utilisés pour renflouer la caisse-maladie à vingt-cinq (25).

6.10.03 Si un professionnel devient couvert par la précédente clause au cours d'une année scolaire, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets expirés depuis le premier (1er) juillet jusqu'au moment où il devient couvert.

6.10.04 Dans le cas d'un professionnel à temps partiel ou temporaire, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche du professionnel à temps complet à l'emploi du CNDF. D'une année à l'autre, les jours non utilisés sont accumulés dans une caisse-maladie, non remboursable, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.

6.10.05 Pour bénéficier des dispositions de la présente section, le professionnel informe la Direction du CNDF de la cause de son absence dès la première journée.

Si un professionnel doit conduire un membre de sa famille, demeurant au domicile du professionnel, chez un professionnel de la santé, il ne lui sera pas fait de retenue de salaire, mais le temps utilisé sera pris à même sa caisse-maladie.



- 6.10.06 Quand un professionnel a épuisé sa réserve de congés de maladie, il lui est déduit un (1) jour sur le nombre de jours ouvrables entre le 1er juillet et le 30 juin, de son salaire de base annuel par jour d'absence pour cause de maladie, si ses journées sont de sept (7) heures et au prorata des heures si ses journées comptent moins d'heures.
- 6.10.07 En cas d'absence, la banque de congés de maladie du professionnel est réduite, ou si sa réserve de congés de maladie est épuisée, le salaire est déduit du nombre d'heures d'absence.
- 6.10.08 Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus, le professionnel devra, à la demande de la Direction, donner le certificat médical attestant qu'il est physiquement incapable de travailler.

SECTION 6.11 : LES CONGÉS SOCIAUX

- 6.11.01 Tout professionnel bénéficie de congés sans perte de traitement et sans préjudice de ses congés de maladie dans les cas suivants pour le nombre de jours indiqué.
- a) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - b) À l'occasion du décès d'un ex-conjoint (père ou mère des enfants) : le jour des funérailles;
 - c) À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - d) À l'occasion du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du grand-père ou de la grand-mère, lorsque le défunt résidait au domicile du professionnel : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles. Si le défunt ne résidait pas au domicile du professionnel : le jour des funérailles;
 - e) À l'occasion de l'adoption d'un enfant, sauf l'enfant de son conjoint, le professionnel a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours pour des démarches inhérentes au processus d'adoption d'un enfant;
 - f) À l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du professionnel : le jour du mariage;
 - g) À l'occasion du mariage du professionnel : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage;
 - h) À l'occasion de tout autre événement social important dans la vie du professionnel, événement qui par sa gravité équivaut aux cas énumérés à la présente clause, l'évaluation du nombre de jours se fait entre la Direction du CNDF et le professionnel concerné;
 - i) Le professionnel qui est appelé à agir comme juré, ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, bénéficie d'un congé sans perte de traitement à condition cependant qu'il remette à la direction des Services administratifs l'indemnité de salaire et de déplacement qu'il reçoit de par ses fonctions de juré ou de témoin.
- 6.11.02 Dans les cas prévus aux clauses 6.11.01 b), c), d) et f), si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile du professionnel, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel de congé.

   29

- 6.11.03 À l'occasion d'un changement de domicile : la journée du déménagement, et ce, une seule fois par année d'engagement.
- 6.11.04 Dans tous les cas d'absence, le professionnel doit prévenir l'employeur.
- 6.11.05 Tout professionnel qui en fait la demande au CNDF peut obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de traitement. Ces absences sont déduites de la caisse-maladie.
- 6.11.06 Tout professionnel a droit à des congés pour causes fortuites ou affaires personnelles : jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables par année. Ces jours sont déduits de la caisse-maladie et ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre.
- 6.11.07 Un professionnel peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées dont cinq (5) journées par année avec salaire après avoir épuisé les banques de maladie, la banque de temps supplémentaire et les vacances pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées.

Si un professionnel s'absente pour plus de trois (3) jours consécutifs, un certificat médical ou un document de l'autorité compétente est demandé par l'employeur.

Le professionnel doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

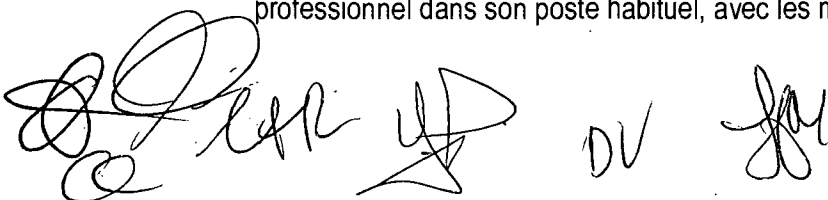
- 6.11.08 Un professionnel qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le professionnel doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document le justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du professionnel est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le professionnel a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

La participation du professionnel aux régimes d'assurances collectives et de retraite ne doit pas être affectée par l'absence du professionnel, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit réintégrer le professionnel dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a large, stylized signature, a smaller signature, the initials 'DU', and another signature.

il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste du professionnel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le professionnel s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les professionnels effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

6.11.09 Un professionnel a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de la clause 6.11.08, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

Un professionnel peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11e) jour qui suit.

Un professionnel peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

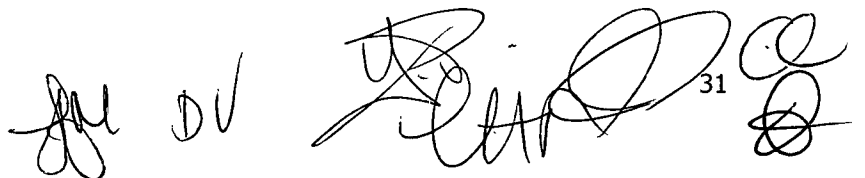
Un professionnel peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

6.11.10 La clause 6.11.09 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un professionnel ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de la clause 6.11.09, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

La clause 6.11.09 s'applique si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites ci-dessous :

- 1) En procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;
- 2) En prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials that appear to be 'JL' and 'DU'. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'E. J. ...'. Further right, there is a smaller signature and the number '31' written next to it. On the far right, there is another signature that looks like 'D'.

La période d'absence prévue à la clause 6.11.09 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, cinquante-deux (52) ou cent quatre (104) semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le professionnel peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de cinquante-deux (52) ou cent quatre (104) semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

La clause 6.11.08 s'applique à la clause 6.11.09 avec les adaptations nécessaires.

SECTION 6.12 : LES CONGÉS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

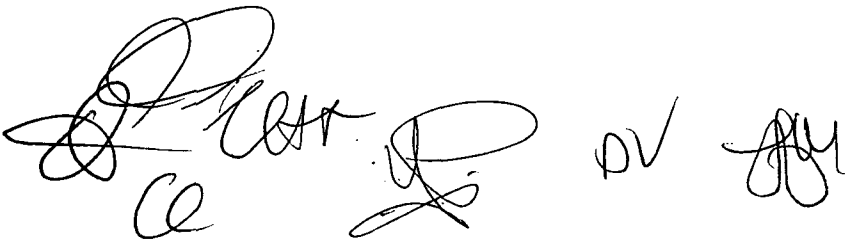
6.12.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période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

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 6.12.11 et du paragraphe 6.12.11A, les indemnités pour le congé de maternité, le congé de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professionnelle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la professionnelle partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 6.12.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 6.12.21 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 6.12.22.

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

6.12.03 L'employeur ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale. (L.R.Q., c. A-29.011) soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (1996, ch. 23).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'DV' and another that looks like 'AM'.

- 6.12.03A Le salaire hebdomadaire de base, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
- 6.12.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professionnelle un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

- 6.12.05 La professionnelle enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 6.12.08 ou 6.12.08A, doivent être consécutives.

La professionnelle enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 6.12.08 ou 6.12.08A, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 6.12.10, 6.12.11 et 6.12.11A, selon le cas.

Le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- 6.12.06 La professionnelle a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 6.12.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la professionnelle admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, the initials 'DU' are written. In the center, there are several overlapping signatures. On the right, there is a signature followed by the number '33'.

Durant ces prolongations, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la professionnelle est visée par la clause 6.12.13.

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

- 6.12.08A Sur demande de la professionnelle, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la professionnelle en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la professionnelle est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 6.12.28.

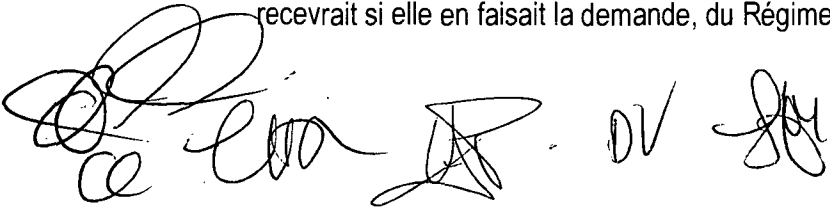
- 6.12.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 6.12.08 ou 6.12.08A, l'employeur verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 6.12.10, 6.12.11 ou 6.12.11A, selon le cas.

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 6.12.10 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.



Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale. Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 6.12.12, l'indemnité est égale à la différence entre quatre vingt treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

- 6.12.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

- 6.12.11 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base;

DV     
35 

- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi. Toutefois, si une modification est apportée au montant versé par le régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 6.12.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

De plus, si RHDCO réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCO, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

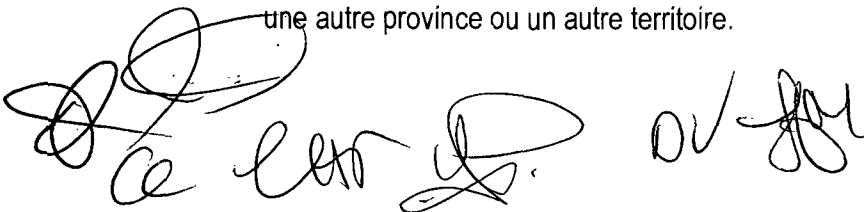
Les paragraphes 6.12.10 et 6.12.11 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

- 6.12.11A La professionnelle non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 6.12.10 et 6.12.11.

Toutefois, la professionnelle à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre vingt treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La professionnelle à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre vingt quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.



Si la professionnelle à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

6.12.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 6.12.10, 6.12.11 et 6.12.11A :

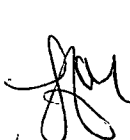

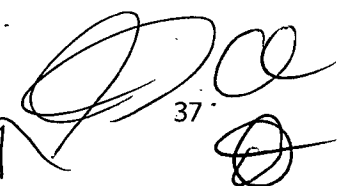

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le salaire hebdomadaire de base de la professionnelle à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévu au paragraphe 6.12.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), les semaines pendant lesquelles la professionnelle était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la Convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 6.12.04.

DU    37 

6.12.13 Durant son congé de maternité, la professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la Convention collective comme si elle était au travail.

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

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

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

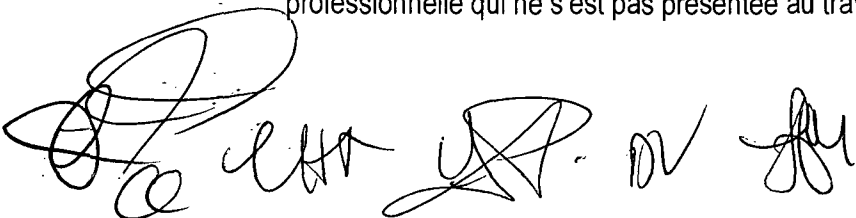
Durant ces prolongations, la professionnelle est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 6.12.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 6.12.28.

6.12.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 6.12.05. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

6.12.17 L'employeur doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 6.12.30.

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



6.12.18 Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la Convention collective.

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

De même, au retour du congé de maternité, la professionnelle ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la professionnelle a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la Convention collective.

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

Affectation provisoire et congé spécial

6.12.19 La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la Convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

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

Si elle y consent, un autre professionnel que celui qui demande d'être affecté provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la professionnelle enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La professionnelle ainsi affectée à un autre poste ou le professionnel qui consent à occuper le poste de cette professionnelle conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des professionnels de la liste de rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

DV  39

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et pour la professionnelle qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1er janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

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

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

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

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



Le professionnel, 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 le professionnel à l'employeur.

Pendant le congé prévu à la présente clause, le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 6.12.13.

- 6.12.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 6.12.21B et 6.12.21C, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Le professionnel dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- 6.12.21B Lorsque son enfant est hospitalisé, le professionnel peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

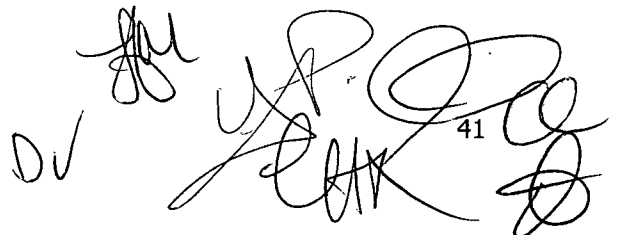
- 6.12.21C Sur demande du professionnel, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du professionnel en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le professionnel est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 6.12.28.

- 6.12.21D Le professionnel qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le professionnel est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 6.12.28.

DV  41

Le professionnel non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 6.12.21A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

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

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis du professionnel à l'employeur.

Pendant le congé prévu à la présente clause, le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 6.12.13.

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

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

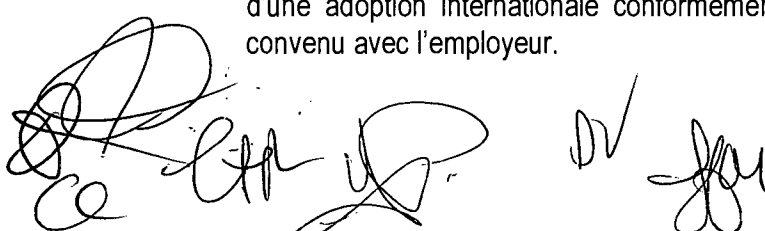
Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis du professionnel à l'employeur.

Pendant le congé prévu à la présente clause, le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 6.12.13.

Le professionnel qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes 6.12.22A et 6.12.22B, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour le professionnel admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour le professionnel non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au RAE, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.



Pendant le congé prévu à la présente clause, le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 6.12.13.

Le professionnel qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 6.12.22, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

6.12.22A Lorsque son enfant est hospitalisé, le professionnel peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

6.12.22B Sur demande du professionnel, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du professionnel en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le professionnel est considéré en congé sans solde et il ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 6.12.28.

6.12.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application du paragraphe 6.12.22A ou 6.12.22B, l'employeur verse au professionnel l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu du paragraphe 6.12.22.

6.12.22D Le professionnel qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le professionnel est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 6.12.28.

6.12.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 6.12.22, le professionnel reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'J.M.', the initials 'D.V.', a large, stylized signature, and another signature with the number '43' written next to it.

Les 2e et 3e alinéas du paragraphe 6.12.10 ou les 2e et 3e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 6.12.11, selon le cas, et le paragraphe 6.12.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

6.12.24 Le professionnel non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 6.12.22, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

6.12.24A Le professionnel qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

6.12.24B Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 6.12.12 s'appliquent au professionnel bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 6.12.23 ou 6.12.24 en faisant les adaptations nécessaires.

6.12.25 Le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 6.12.22 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, le professionnel bénéficie des avantages prévus au paragraphe 6.12.28.

6.12.26 Si à la suite d'un congé pour lequel le professionnel a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 6.12.23 ou 6.12.24, il n'en résulte pas une adoption, le professionnel est alors réputé avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 6.12.25, et il rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'DV' followed by another signature.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

6.12.27 a) Le professionnel a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 6.12.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 6.12.21.
- 3) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 6.12.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

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

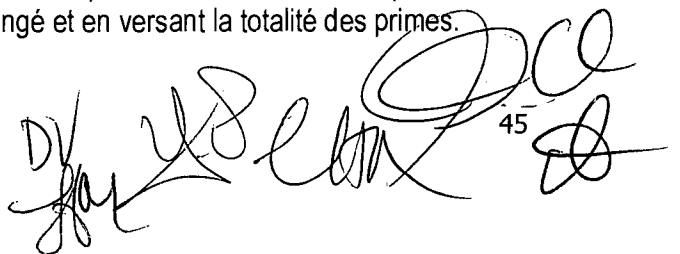
Malgré ce qui précède, le professionnel peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'il l'ait signifié dans sa première demande de modification.

Le professionnel à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, le professionnel à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

Le professionnel qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

- b) Le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le professionnel et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

6.12.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 6.12.27, le professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number 45.

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

Malgré les alinéas précédents, le professionnel accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 6.12.27, le professionnel a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la Convention collective comme si elle était au travail.

6.12.29 Le professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

6.12.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, le professionnel peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'il a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la Convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, le professionnel a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, le professionnel ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'il détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, le professionnel a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la Convention collective.

Dispositions diverses

6.12.30 Les congés visés au paragraphe 6.12.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 6.12.25, au paragraphe 6.12.27 et au paragraphe 6.12.29B sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par le professionnel. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, le professionnel à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'ce' followed by a large flourish and 'DU'.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

Le professionnel et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

6.12.30A L'employeur doit faire parvenir au professionnel, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professionnel à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 6.12.30.

Le professionnel qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

6.12.30B Le professionnel à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

6.12.30C Le professionnel qui prend le congé de paternité prévu au paragraphe 6.12.21 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 6.12.22 ou au paragraphe 6.12.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 6.12.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 6.12.18 de la section II.

6.12.30D Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

6.12.31 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

6.12.32 Le professionnel qui reçoit, au 31 décembre 2005, des prestations du Régime d'assurance-emploi relatives aux droits parentaux, continue d'être visé, pendant son congé, par les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur à cette date.

DV    47 

SECTION 6.13 : LES CONGÉS SANS TRAITEMENT

6.13.01 Seuls les professionnels permanents sont admissibles à des congés sans traitement.

6.13.02 On distingue six (6) catégories de congés sans traitement :

- a) congés pour fins de perfectionnement;
- b) congés pour occuper un poste à l'intérieur du CNDF;
- c) congés pour affaires personnelles;
- d) congés de prolongation d'un congé de maternité;
- e) congés dans le but de réduire sa tâche;
- f) prêt de service.

6.13.03 Les congés prévus en 6.13.02 a), b), c) :

- peuvent être à temps complet ou à temps partiel;
- la durée ne peut excéder une période de deux (2) ans de calendrier à l'intérieur d'une période de sept (7) ans.

6.13.04 Les congés de prolongation d'un congé de maternité :

- peuvent être à temps complet ou partiel;
- la durée ne peut excéder deux (2) ans de calendrier, peu importe le pourcentage de congé obtenu.

6.13.05 Le professionnel peut, s'il le désire :

- demander un congé sans traitement à temps partiel dans le but de réduire sa tâche. La demande peut être faite pour une session, une année ou d'une façon permanente.

ou

- demander d'être à temps partiel d'une façon permanente.

Dans un cas comme dans l'autre, l'ancienneté est calculée au prorata de la tâche effective.

6.13.06 Après avoir avisé l'employeur, le professionnel peut prendre un congé sans traitement selon les modalités et les délais suivants :

- a) congé d'un (1) mois et moins : avis à l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ;
- b) congé d'un (1) mois et plus : avis à l'employeur au moins quarante (40) jours ouvrables avant son départ.

6.13.07 Les conditions de départ et de retour du professionnel doivent être arrêtées entre le CNDF, le Syndicat et le professionnel concerné, conformément aux dispositions de la présente Convention.



- 6.13.08 Le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement est tenu de signifier son intention de retour au travail au moins soixante (60) jours avant l'expiration dudit congé. Dans le cas contraire, il sera considéré comme ayant remis sa démission qui prendra effet le jour où il devait se présenter au travail.
- 6.13.09 Le professionnel en congé est considéré comme étant à l'emploi du CNDP en ce qui touche ses années d'expérience, son ancienneté et les privilèges qui y sont rattachés. Il peut aussi continuer à bénéficier des avantages relatifs aux assurances collectives et aux régimes de retraite, à condition d'en assumer entièrement les frais aux conditions fixées par les polices d'assurance et dans les règlements des régimes de retraite.

SECTION 6.14 : LE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

6.14.01 But du régime

Le congé à traitement différé a pour but de permettre à un professionnel d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Le régime n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

6.14.02 Nature du régime

Le régime de congé à traitement différé comporte une période de travail, suivie d'une période de congé.

6.14.03 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq ans. La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans le cas et de la manière prévus aux clauses 6.14.13, 6.14.16 et 6.14.17.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

6.14.04 Durée du congé

La durée de la période de congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et d'au plus un (1) an et il ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soient.

6.14.05 Admissibilité au régime

Seul le professionnel régulier qui a acquis sa permanence est admissible au régime. Toutefois, le professionnel invalide ou en congé sans traitement ne peut participer au régime.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the letters 'dv' on the left and a large signature in the center.

6.14.06 **Conditions d'obtention**

Le professionnel qui désire obtenir un congé à traitement différé doit en faire la demande écrite au CNDF au moins un (1) mois avant le début du régime.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

6.14.07 **Retour**

Au terme de sa période de congé, le professionnel réintègre son poste sous réserve des dispositions de la présente Convention et il doit demeurer à l'emploi du CNDF pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

6.14.08 **Traitement**

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé, le professionnel reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau de la présente clause en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Le pourcentage de rémunération différée ne peut excéder 33 1/3 % par année civile.

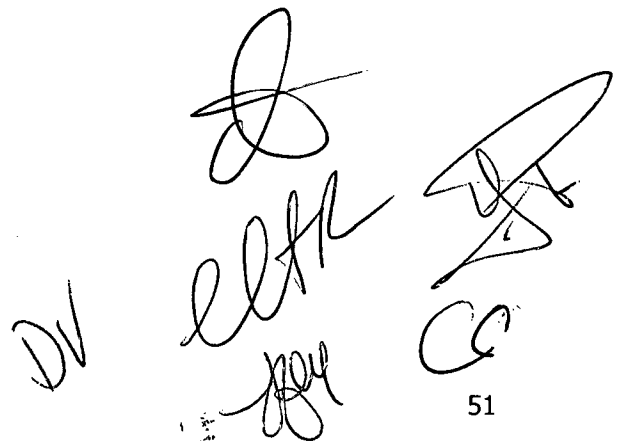
Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le professionnel recevrait s'il ne participait pas au régime.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right.

TRAITEMENT DIFFÉRÉ

| Durée de participation au régime | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans |
|----------------------------------|---------------------------|---------|---------|---------|
| | | | | |
| Durée du congé | Pourcentage du traitement | | | |
| 6 mois | 75,00 % | 83,33 % | 87,50 % | 90,00 % |
| 7 mois | 70,83 % | 80,56 % | 85,42 % | 88,33 % |
| 8 mois | 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 % |

Note : Pour le professionnel dont le contrat prévoit moins de cinquante-deux (52) semaines par année, il faudra réajuster les pourcentages apparaissant ci-dessus selon le nombre de semaines rémunérées.



 DV [Signature] [Signature]

6.14.09 **Conditions de travail**

Pendant la période de travail, le professionnel fournit une prestation de travail comme s'il ne participait pas au régime.

6.14.10 Sous réserve des dispositions prévues à la présente clause, le professionnel bénéficie des avantages de la Convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

6.14.11 **Régime de retraite**

Pour le calcul d'une pension, aux fins d'un régime de retraite, le professionnel se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

La contribution du professionnel à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicables.

6.14.12 **Cessation d'emploi ou désistement du régime**

Advenant qu'un professionnel cesse d'être à l'emploi du CNDF, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si le professionnel n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le CNDF lui rembourse sans intérêt la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- b) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le professionnel durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du professionnel pendant la période de travail en application de la clause 6.14.08. Si le solde est négatif, le CNDF rembourse ce solde au professionnel. S'il est positif, le professionnel rembourse ce solde au CNDF;
- c) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le professionnel n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le professionnel pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives aux congés sans traitement (deux cents pour cent [200 %] R.R.E.G.O.P., cent pour cent (100 %) R.R.E. et R.R.F.). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au professionnel.

Lorsque le professionnel a l'obligation de rembourser le CNDF, il doit s'entendre avec le CNDF sur les modalités de remboursement.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps or marks.

6.14.13 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un professionnel pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 6.14.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un professionnel pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, en autant que les obligations fixées en 6.14.03 sont respectées.

6.14.14 Décès

Advenant le décès du professionnel pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 6.14.12 s'appliquent.

6.14.15 Assurance traitement

Advenant qu'un professionnel devienne invalide au sens de la section 6.10 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) l'invalidité survient au cours de la période de congé

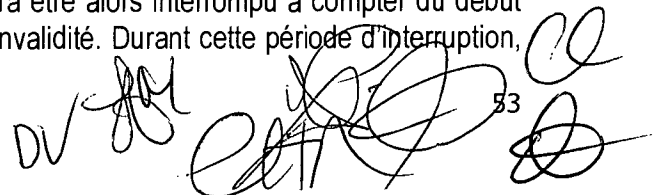
L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail du professionnel au terme de la période de congé.

Il aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance traitement prévue à la Convention collective tant et aussi longtemps qu'il est couvert par le régime. La prestation d'assurance traitement est basée sur le traitement déterminé dans le régime. S'il est encore invalide à l'expiration du régime, il reçoit alors une prestation d'assurance traitement basée sur son traitement.

b) l'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé

Dans ce cas, le professionnel peut choisir l'une des options suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le professionnel aura droit à sa prestation d'assurance traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra être alors interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption,

DV  53

le professionnel aura droit à la prestation d'assurance traitement basée sur son traitement;

- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance traitement basée sur son traitement. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

c) l'invalidité dure plus de deux ans

Durant les deux premières années, le professionnel sera traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux années, le régime cesse et le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

6.14.16 **Congé de maternité (20 semaines)**

Advenant un congé de maternité (20 semaines) qui débute avant, ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-emploi est alors premier payeur et le CNDF comble la différence pour totaliser les 93 % du traitement) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines, en autant que les obligations fixées en 6.14.03 sont respectées.

Un congé sabbatique à traitement différé ne peut être interrompu en raison de maternité.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, le professionnel peut mettre fin au régime. Il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

6.14.17 **Disposition particulière**

Dans tous les cas où le professionnel ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le CNDF doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé à moins d'une entente sur une date déterminée dans le délai prévu.



SECTION 6.15 : LES VACANCES ANNUELLES

6.15.01 Le professionnel a droit à une période de vacances annuelles payées selon les années de service complétées au 30 juin de l'année en cause. Le calcul du nombre de jours de vacances s'établit de la façon suivante :

| CALCUL DES JOURS DE VACANCES | |
|---|---------------------------------|
| Nombre d'années de service – complétées au 30 juin | Jours de vacances |
| <i>moins d'un an</i> | 1 jours et 2/3 par mois complet |
| <i>un an à cinq ans</i> | 20 |
| <i>six ans</i> | 21 |
| <i>sept ans</i> | 22 |
| <i>huit ans</i> | 23 |
| <i>neuf ans</i> | 24 |
| <i>10 et 11 ans</i> | 25 |
| <i>12 et 13 ans</i> | 26 |
| <i>14 et 15 ans</i> | 27 |
| <i>16 et 17 ans</i> | 28 |
| <i>18 et 19 ans</i> | 29 |
| <i>plus de 20 ans</i> | 30 |

Note : Tout cumul d'absence sans traitement supérieur à soixante (60) jours ouvrables réduit la durée des vacances de la façon décrite en annexe II. Toutefois, les congés de maternité, les congés pour adoption de même que les congés de maladie rémunérés par le CNDF n'affectent pas la durée des vacances.

6.15.02 Le professionnel à temps partiel a droit à des vacances proportionnelles à son temps de service.

6.15.03 Le professionnel qui quitte le service du CNDF a droit au paiement des jours de vacances accumulés depuis le premier (1er) juillet et non pris à la date du départ.

6.15.04 Au moment du départ pour les vacances, le professionnel reçoit les montants qu'il recevrait normalement durant cette période.

 55

- 6.15.05 La période d'acquisition des vacances est du premier (1er) juillet au trente (30) juin de chaque année.
- 6.15.06 Normalement, la période de vacances se situe entre le quinze (15) juin et le quinze (15) août.
- 6.15.07 Une invalidité qui survient avant le début de la période de vacances permet au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Le choix de cette nouvelle période de vacances devra être soumis à l'approbation de la Direction.
- 6.15.08 À l'intérieur de chaque service, le professionnel procède au choix de ses dates de vacances, par ordre d'ancienneté, avant le quinze (15) mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation de la Direction qui tiendra compte des nécessités du service.
Les dates des vacances peuvent être changées qu'après entente entre la Direction et la personne concernée.

SECTION 6.16 : LES DROITS DE SCOLARITÉ

- 6.16.01 Le professionnel du CNDF qui désire suivre des cours dans le cadre de l'enseignement régulier au CNDF, de la formation continue ou des cours socioculturels est dispensé des droits de scolarité, pourvu que ce privilège n'entraîne pas de frais supplémentaires pour le CNDF.
- 6.16.02 L'enfant d'un professionnel ou l'enfant de son conjoint qui est inscrit dans un programme régulier offert par le CNDF est dispensé des droits de scolarité, pourvu que ce privilège n'entraîne pas de frais supplémentaires pour le CNDF.

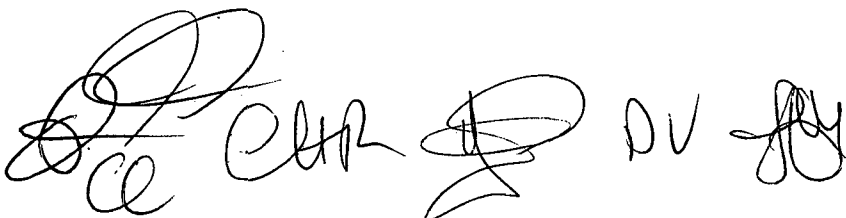
SECTION 6.17 : LE PERFECTIONNEMENT

- 6.17 Chaque année de la durée de la présente Convention, le CNDF prévoit une somme raisonnable pour des fins de recherche, de développement et de perfectionnement des professionnels. Chaque professionnel dispose d'un montant maximum de 1 000 \$ pour une activité directement liée à ses fonctions.

6.18 Ordre professionnel

Tout professionnel régulier pour qui l'adhésion à un Ordre professionnel est exigée par l'employeur voit ses cotisations ainsi que les formations obligatoires de son Ordre payées par le CNDF.

De plus, le CNDF libère avec salaire ledit professionnel pour les formations obligatoires de son Ordre.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and the initials 'DU' followed by another signature on the right.

CHAPITRE 7 – RÉMUNÉRATION

SECTION 7.01 : LE CLASSEMENT


- 7.01.01 Le professionnel remet à la Direction du CNDP tous les documents relatifs à sa scolarité (diplômes obtenus, licences ou permis détenus) et les documents officiels attestant son expérience au plus tard le trentième (30e) jour après la date de son engagement.
- 7.01.02 Lors de l'engagement de tout nouveau professionnel, l'échelon qui lui est reconnu est basé sur le diplôme émis par le MEQ, le permis ou le mandat détenu et les années d'expérience pertinentes. À défaut de ces documents, le professionnel sera classé au bas de l'échelon. Nonobstant ce qui précède, l'expérience acquise pendant l'année scolaire 1982-1983 dans le secteur de l'éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination du salaire, à moins que des modifications ne soient apportées au secteur public.

SECTION 7.02 : LE TRAITEMENT

- 7.02.01 Aux fins de la présente section, le traitement des professionnels est établi selon les échelles du plan de classification du ministère de l'Éducation du Québec, pour les mêmes corps d'emploi.
- 7.02.02 Si, au moment de la signature de la Convention collective, les échelles de traitement ne sont pas encore établies dans la Convention collective des cégeps, le CNDP s'engage à ajuster les traitements rétroactivement.
- 7.02.03 Si, au cours de la présente Convention, les échelles de traitement sont modifiées par le MEQ, le CNDP s'engage à allouer les traitements prévus aux nouvelles échelles.
- 7.02.04 Le traitement annuel du professionnel comprend la rémunération de la période de vacances.
- 7.02.05 Tout professionnel qui entre en fonction pendant l'année ou qui quitte son emploi pendant l'année, reçoit un salaire égal au salaire annuel multiplié par le rapport du nombre de jours travaillés sur le nombre de jours ouvrables entre le premier (1er) juillet et le trente (30) juin de l'année en cause, plus les vacances au prorata.
- 7.02.06 La rémunération de tout professionnel lui sera versée tous les deux jeudis. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent (selon le calendrier du Service des ressources humaines).
- 7.02.07 La durée normale de séjour dans un échelon est de six (6) mois pour les échelons 1 à 8 inclusivement. L'avancement d'échelon est consenti le premier (1er) juillet et le premier (1er) janvier, à condition que le professionnel ait complété une période continue d'au moins quatre (4) mois de service.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'DU' and another that is more complex and stylized. A small number '57' is written near the bottom right.

- 7.02.08 La durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année pour l'échelon 9 et les échelons supérieurs. L'avancement d'échelon est consenti le premier (1er) juillet, à condition que le professionnel ait complété une période continue d'au moins neuf (9) mois de service.
- 7.02.09 Le CNDP transmet à chaque professionnel l'information concernant son changement d'échelon.

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'P. P.' with 'ce' written below it. To its right is another signature, followed by the initials 'ou' and a final signature.

CHAPITRE 8 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

SECTION 8.01 : SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 8.01.01 Le professionnel à temps complet est à l'emploi exclusif du CNDP durant la durée prévue à son contrat, à moins d'entente contraire avec la Direction.
- 8.01.02 Le professionnel remplit sa charge professionnelle dans les locaux désignés par la Direction du CNDP.
- 8.01.03 L'horaire régulier de travail du professionnel doit respecter les règles suivantes :
- a) la semaine normale de travail d'un professionnel à temps complet est de trente-cinq (35) heures et est généralement répartie sur cinq (5) jours;
 - b) une pause de quinze (15) minutes par demi-journée est allouée au professionnel qui la prend au moment opportun;
 - c) le CNDP et le Syndicat peuvent convenir, par entente, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, aux fins d'établir un horaire d'été.

SECTION 8.02 : LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 8.02.01 Sauf les cas d'urgence, les heures supplémentaires doivent être préalablement approuvées par le supérieur immédiat.

Pendant la semaine, le professionnel qui effectue du travail supplémentaire pendant la semaine normale de travail obtient un congé compensatoire équivalent au taux de temps supplémentaire. Ce congé compensatoire doit être pris dans les douze (12) mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le professionnel; sinon, elles doivent être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le professionnel ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

Le travail supplémentaire est comptabilisé à taux simple jusqu'à quarante (40) heures par semaine. Après cette limite, le travail supplémentaire est comptabilisé à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire.

Le travail supplémentaire exécuté un jour férié est comptabilisé à raison de deux (2) fois le taux horaire.

Le travail supplémentaire que le professionnel fait pendant la fin de semaine, en situation d'urgence et/ou à la demande expresse de son supérieur immédiat, sera comptabilisé à temps double.

Toute période choisie par le professionnel pour bénéficier de son congé compensatoire doit être autorisée par son supérieur immédiat.



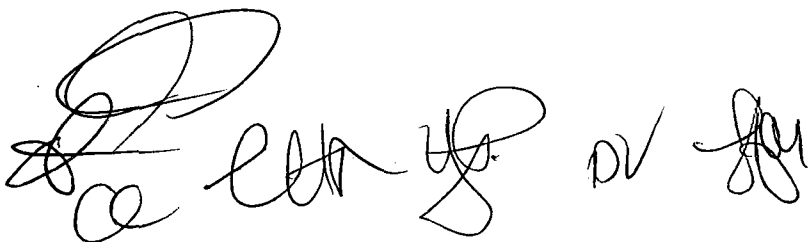
Handwritten signatures and initials, including 'DU' and '59'.

8.02.02 Le temps de transport entre le CNDF et le lieu de résidence n'est pas considéré comme du temps de travail.

8.02.03 Le professionnel à qui la Direction assigne du travail à l'extérieur du CNDF comptabilise les heures de transport comme des heures faisant partie de sa journée de travail.

8.02.04 Ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (sous réserve de la clause 8.02.01), les heures utilisées pour :

- les activités de perfectionnement;
- les réunions d'association professionnelle ou autres activités qui ne sont pas directement pertinentes aux fonctions du professionnel.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular signature on the left, followed by 'L.A.H. U.S.', 'D.V.', and another signature on the right.

CHAPITRE 9 – LA CONVENTION DE TRAVAIL**SECTION 9.01 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 9.01.01 La Convention collective entre en vigueur à la date de sa signature.
- 9.01.02 Les stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

SECTION 9.02 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 9.02.01 Cette Convention collective se termine le 30 juin 2021.
- 9.02.02 Les conditions de travail prévues par les stipulations négociées et agréées par les parties présentes continuent de s'appliquer, malgré leur expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations négociées.

SIGNATURES

En foi de quoi, les parties à la présente Convention collective ont signé à Saint-Augustin-de-Desmaures, ce 11^e jour d'octobre 2016.

**Pour le Syndicat canadien de
la fonction publique,
section local 4507,**

Couture
Pour la Corporation
du

D. Veilleux
~~Pour le~~ Campus Notre-Dame-de-Foy, 21-10-2016

D. Veilleux

Dominique Veilleux

M. H. Riverin

Marie-Hélène Riverin, présidente

J. Métivier

Jean-François Métivier

G. Dufour

Guy Dufour, directeur général

Y. Poulin

Yvan Poulin

C. Couture

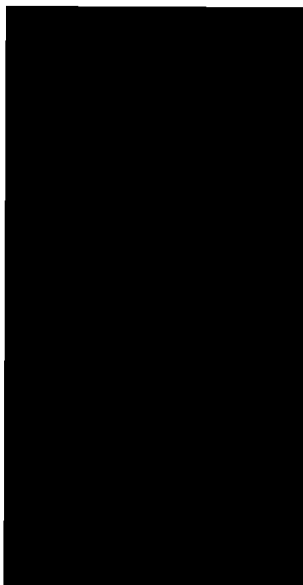
Cathrine Couture

S. Bargoné

Steve Bargoné

ANNEXE I

LISTE DES PROFESSIONNELS ACTUELS À L'EMPLOI DU CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY EN JUIN 2016



permanent
permanent
permanent
permanent
permanent
permanent
remplaçant
permanent
permanent
temporaire
permanent

[Handwritten signatures and initials]

ANNEXE II TABLEAU DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

| Nombre de jours ouvrables où le professionnel n'a pas eu droit à son traitement | | | Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances | | | | | | | | | | |
|---|---|-------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Durée normale de vacances déduites des crédits annuels de vacances | | | | | | | | | | |
| | | | 20 j. | 21 j. | 22 j. | 23 j. | 24 j. | 25 j. | 26 j. | 27 j. | 28 j. | 29 j. | 30 j. |
| 61,0 | à | 66,0 | 5,0 | 5,0 | 5,5 | 5,5 | 5,5 | 6,0 | 6,5 | 7,0 | 7,5 | 7,5 | 8,0 |
| 66,5 | à | 76,0 | 6,0 | 6,0 | 6,5 | 6,5 | 7,0 | 7,5 | 8,0 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 9,5 |
| 76,5 | à | 88,0 | 6,5 | 6,5 | 7,0 | 7,5 | 7,5 | 8,0 | 9,0 | 9,5 | 9,5 | 9,5 | 11,0 |
| 88,5 | à | 98,0 | 7,0 | 7,0 | 7,5 | 8,0 | 8,5 | 9,0 | 10,0 | 11,0 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| 98,5 | à | 110,0 | 8,0 | 8,0 | 8,5 | 9,0 | 9,5 | 10,0 | 10,5 | 12,0 | 13,0 | 13,0 | 13,0 |
| 110,5 | à | 120,0 | 9,0 | 9,5 | 10,0 | 10,5 | 11,0 | 11,5 | 12,0 | 12,5 | 13,5 | 13,5 | 14,0 |
| 120,5 | à | 132,0 | 10,0 | 10,5 | 11,0 | 11,5 | 12,0 | 12,5 | 13,0 | 13,0 | 14,0 | 14,0 | 15,0 |
| 132,5 | à | 142,0 | 11,0 | 11,5 | 12,0 | 12,5 | 13,0 | 14,0 | 14,5 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 16,0 |
| 142,5 | à | 154,0 | 11,5 | 12,0 | 12,5 | 12,5 | 13,0 | 14,5 | 15,0 | 15,5 | 16,0 | 16,0 | 17,5 |
| 154,5 | à | 164,0 | 12,0 | 12,5 | 13,0 | 14,0 | 14,5 | 15,5 | 16,0 | 17,0 | 18,0 | 18,0 | 19,0 |
| 164,5 | à | 176,0 | 13,0 | 13,5 | 14,5 | 15,0 | 16,0 | 16,5 | 17,5 | 18,0 | 19,0 | 20,5 | 21,5 |
| 176,5 | à | 186,0 | 14,0 | 14,5 | 15,5 | 16,0 | 17,0 | 18,0 | 19,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 |
| 186,5 | à | 198,0 | 15,0 | 15,5 | 16,5 | 17,5 | 18,0 | 19,0 | 20,5 | 21,5 | 22,5 | 23,5 | 24,5 |
| 198,5 | à | 208,0 | 16,0 | 16,5 | 17,5 | 18,5 | 19,5 | 20,5 | 21,5 | 22,5 | 23,5 | 24,5 | 25,5 |
| 208,5 | à | 220,0 | 16,5 | 17,0 | 18,0 | 19,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 | 24,0 | 25,0 | 26,0 |
| 220,5 | à | 230,0 | 17,0 | 18,0 | 19,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 | 24,0 | 25,0 | 26,0 | 27,0 |
| 230,5 | à | 242,0 | 18,0 | 19,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 | 24,0 | 25,0 | 26,0 | 27,0 | 28,0 |
| 242,5 | à | 252,0 | 19,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 | 24,0 | 25,0 | 26,0 | 27,0 | 28,0 | 29,0 |
| 252,5 | à | 264,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 | 24,0 | 25,0 | 26,0 | 27,0 | 28,0 | 29,0 | 30,0 |

bv

[Handwritten signatures and initials]
63

ANNEXE III Contrat d'engagement

INTERVENU ENTRE

Le Campus Notre-Dame-de-Foy,

corporation légalement constituée, ayant son siège social au 5000, rue Clément-Lockquell, Saint-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 1B3, ici représenté par son directeur général, monsieur Guy Dufour, dûment autorisé aux fins des présentes,

ci-après appelé l'employeur;

et

(nom de l'employé-e), (son adresse complète), Ville (Québec) code postal

ci-après appelé-e l'employé-e.

Le présent engagement se fait selon les termes et les conditions de la Convention collective régissant les conditions de travail entre la Corporation du Campus Notre-Dame-de-Foy et le Syndicat des professionnels et des professionnelles du Campus Notre-Dame-de-Foy.

1- OBJET

Le Campus Notre-Dame-de-Foy retient les services de l'employé à titre de (insérer le titre d'emploi).

2- DURÉE DU CONTRAT

Le présent engagement débute le (date complète) et se termine le (date complète). Le contrat de l'employé sera renouvelé annuellement en conformité avec les dispositions prévues selon les termes et les conditions de la Convention collective régissant les conditions de travail entre la Corporation du Campus Notre-Dame-de-Foy et le Syndicat des professionnels et des professionnelles du Campus Notre-Dame-de-Foy.

3- CONDITIONS DE TRAVAIL

A) Salaire

Le salaire de l'employé, à l'entrée en vigueur des présentes, est fixé à _____ \$ annuellement, le tout en conformité avec les dispositions prévues à la Convention collective (pour le même corps d'emploi, inclure le titre d'emploi et l'échelon).

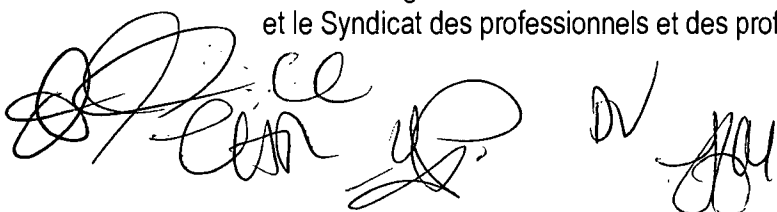
Le salaire de l'employé sera ajusté rétroactivement, s'il y a lieu, à la suite de la réception des attestations des anciens employeurs.

B) Horaire de travail

L'employé doit fournir une prestation de travail équivalente à ___ heures / semaine.

C) Autres conditions de travail

Outre le salaire, les conditions de travail de l'employé sont celles décrites dans la Convention collective régissant les conditions de travail entre la Corporation du Campus Notre-Dame-de-Foy et le Syndicat des professionnels et des professionnelles du Campus Notre-Dame-de-Foy.



L'employé s'engage à ne pas dévoiler les affaires de l'employeur ou de ses clients, de ne faire aucun acte ou déclaration susceptible de nuire à la réputation ou au commerce de l'employeur. Lors de sa cessation d'emploi, pour quelque motif que ce soit, l'employé s'engage à remettre à l'employeur tous les documents, dossiers, rapports, notes et toute copie de ceux-ci. L'employé reconnaît de ce fait l'obligation de loyauté envers son employeur.

DU    65

**ANNEXE IV LISTE D'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2016
CATÉGORIE « PERSONNEL PROFESSIONNEL »**

LISTE OFFICIELLE

| STATUT D'EMPLOI | NOM | DATE D'EMBAUCHE AU CAMPUS | DATE D'ENTRÉE EN SERVICE À TITRE DE | ANNÉES D'ANCIENNETÉ | RANG |
|-----------------|-----|---------------------------|-------------------------------------|---------------------|------|
| 1 | | 1982-08-16 | 1982-08-16 | 33.723 | 1 |
| 1 | | 1993-06-14 | 1996-10-26 | 18.665 | 2 |
| 1 | | 1993-01-11 | 1999-03-16 | 13.656 | 3 |
| 1 | | 1983-08-22 | 2005-08-08 | 10.736 | 4 |
| 1 | | 2008-08-27 | 2008-08-27 | 7.727 | 5 |
| 1 | | 2006-09-18 | 2006-09-18 | 7.143 | 6 |
| 1 | | 2008-09-16 | 2008-09-16 | 6.861 | 7 |
| 1 | | 2009-05-28 | 2009-05-28 | 6.767 | 8 |
| 1 | | 2009-08-17 | 2009-08-17 | 5.035 | 9 |

STATUT D'EMPLOI : 1 = employé permanent
2 = employé régulier

L'ancienneté a été calculée pour tous les employés ayant travaillés en 2015-2016. Si ceux-ci ont cessés de travailler depuis, ils ne seront pas sur la liste au 30 juin 2017.

c.c. : Syndicat des professionnels(les) du Campus Notre-Dame-de-Foy

**ANNEXE V TITRES D'EMPLOI DE PROFESSIONNELS RECONNUS AU
CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY**

Aide pédagogique individuel

Conseiller à la vie étudiante (incluant professionnel du centre d'aide en français et entraîneur sportif)

Conseiller en communication

Conseiller en formation scolaire et professionnelle

Conseiller en orientation

Conseiller pédagogique

Agent de travail social



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number 67.

ANNEXE VI AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Ce programme vise à permettre l'aménagement et la réduction du temps de travail.

1. PRINCIPES

- 1.1 L'adhésion au programme est volontaire et sur demande du professionnel.
- 1.2 Chaque demande d'adhésion à ce programme doit faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur, laquelle est individuelle et à durée déterminée.

Toutefois, il revient à l'employeur d'accepter ou de refuser une telle demande.
- 1.3 Le professionnel reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail.
- 1.4 Le professionnel accumule de l'ancienneté en fonction du temps travaillé chaque semaine.

2. MODALITÉS D'ADHÉSION

- 2.1 Tous les professionnels peuvent présenter une demande écrite d'adhésion.
- 2.2 La demande doit être adressée par écrit à la direction du Service des ressources humaines, au moins trente (30) jours avant le début de l'entente.

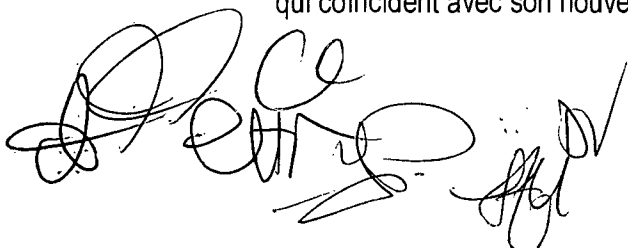
Cette dernière communique par écrit sa réponse au plus tard dans les trente (30) jours suivants.
- 2.3 L'entente est d'une durée minimale de six (6) mois et maximale de douze (12) mois.
- 2.4 D'un commun accord du professionnel et de l'employeur, l'entente pourra être modifiée, annulée ou renouvelée.
- 2.5 L'entente doit préciser notamment sa durée et le congé hebdomadaire.
- 2.6 L'entente prend fin automatiquement dans le cas d'une retraite, d'une démission, d'un congédiement ou d'un décès.

3. MODALITÉS D'APPLICATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Salaire et prestation de travail

- 3.1 La semaine normale de travail du professionnel est réduite à 28 heures par semaine, réparties sur quatre (4) jours, pour les professionnels dont la semaine normale de travail est de 35 heures.

Le professionnel qui demande une réduction de son temps de travail a droit aux congés fériés qui coïncident avec son nouvel horaire de travail.



- 3.2 Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autres est le salaire prévu au nouvel horaire de travail (ex. indemnité de congé de maternité, congé à traitement différé, etc.).

Temps supplémentaire

- 3.3 Le temps supplémentaire ne sera possible que lorsque le professionnel aura complété sa journée normale de travail, soit sept (7) heures pour les professionnels dont la semaine normale de travail est de 35 heures.

Congés

- 3.4 Les journées de vacances, congés mobiles et congés de maladie se cumulent au prorata de la prestation de travail.

Les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire.

- 3.5 Les congés fériés, ainsi que tout autre congé ou prime prévus à la Convention collective sont rémunérés sur la base de sept (7) heures par jour pour les professionnels dont la semaine normale de travail est de 35 heures.

Mutation - Promotion

- 3.6 Lors de la mutation ou de la promotion d'un professionnel qui bénéficie du programme d'aménagement du temps de travail, ce dernier et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

RREGOP

- 3.7 Le professionnel se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service qu'il accomplissait avant le début de l'entente.
- 3.8 Le professionnel verse les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que le professionnel accomplissait avant le début de l'entente.
- 3.9 Le tout sous réserve de l'approbation par Retraite Québec.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are initials that appear to be 'DU' and 'SM'. To the right, there are two larger, more complex signatures, one of which is very stylized and loops around. There is also a small circular stamp or mark to the right of the second signature.

ANNEXE VII PRÊT DE SERVICE

La présente annexe vise à permettre le prêt de service d'un professionnel.

1. PRINCIPES

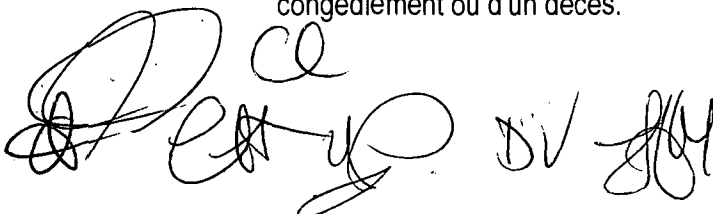
- 1.1 L'adhésion au prêt de service est volontaire et sur demande du professionnel.
- 1.2 Chaque demande d'adhésion au prêt de service doit faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur, laquelle est individuelle et à durée déterminée.

Toutefois, il revient à l'employeur d'accepter ou de refuser une telle demande.
- 1.3 Le professionnel reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail établie dans l'entente de prêt de service.
- 1.4 Le professionnel accumule de l'ancienneté en fonction du temps qu'il aurait réellement travaillé s'il avait été au CNDF.

2. MODALITÉS D'ADHÉSION

- 2.1 Tous les professionnels peuvent présenter une demande écrite d'adhésion.
- 2.2 La demande doit être adressée par écrit à la direction Service des ressources humaines au moins trente (30) jours avant le début de l'entente.

Cette dernière communique par écrit sa réponse au plus tard dans les trente (30) jours suivants.
- 2.3 L'entente est d'une durée minimale de six (6) mois et maximale de trente-six (36) mois.
- 2.4 D'un commun accord du professionnel et de l'employeur, l'entente pourra être modifiée, annulée ou renouvelée.
- 2.5 L'entente doit préciser la durée du prêt de service.
- 2.6 Les conditions de départ et de retour du professionnel doivent être arrêtées entre le CNDF, le Syndicat et le professionnel concerné, conformément aux dispositions de la présente Convention.
- 2.7 Le professionnel bénéficiant d'un prêt de service est tenu de signifier son intention de retour au travail au moins soixante (60) jours avant l'expiration dudit prêt. Dans le cas contraire, il sera considéré comme ayant remis sa démission qui prendra effet le jour où il devait se présenter au travail.
- 2.8 L'entente prend fin automatiquement dans le cas d'une retraite, d'une démission, d'un congédiement ou d'un décès.



3. MODALITÉS D'APPLICATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Salaire et prestation de travail .

3.1 La semaine normale de travail du professionnel est déterminée par l'entente.

Le professionnel a droit aux congés fériés qui coïncident avec son horaire de travail régulier et selon les congés de l'employeur d'accueil.

3.2 Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autres est le salaire prévu selon l'échelon reconnu par l'employeur d'attache.

Temps supplémentaire

3.3 Aucun temps supplémentaire ne pourra être cumulé pendant la période du prêt de service. Il devra être repris sur les périodes de travail de l'employeur d'accueil, selon les modalités existantes.

Congés

3.4 Les journées de vacances, les congés fériés, les congés mobiles et les congés de maladie se cumulent selon l'entente du prêt de service avec l'employeur d'accueil.

Cumul de l'ancienneté

3.5 Le professionnel en prêt de service est considéré comme étant à l'emploi du CNDP en ce qui touche ses années d'expérience et son ancienneté. Le calcul se fait en fonction du temps qu'il aurait réellement travaillé s'il avait été au CNDP. Les privilèges qui s'y rattachent sont traités comme s'il avait été au CNDP.

Assurances collectives

3.6 Le professionnel en prêt de service continue de bénéficier des avantages relatifs aux assurances collectives selon ce qui est établi par l'assureur et par la Convention collective.

Mutation - Promotion

3.7 Lors de la mutation ou de la promotion d'un professionnel qui bénéficie du prêt de service, ce dernier et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

RREGOP

3.8 Le professionnel se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service qu'il aurait accompli chez l'employeur d'accueil.



71

- 3.9 Le professionnel verse les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que le professionnel accomplissait avant le début de l'entente.
- 3.10 Le tout sous réserve de l'approbation par Retraite Québec.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.