

ENTENTE

intervenue entre

D'UNE PART

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

D'AUTRE PART

LE COMITÉ
PATRONAL
DE NÉGOCIATION
DES COLLÈGES

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

C-6

**VERSION
OFFICIELLE**

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



* 0 6 6 6 *

intervenue entre

d'une part,

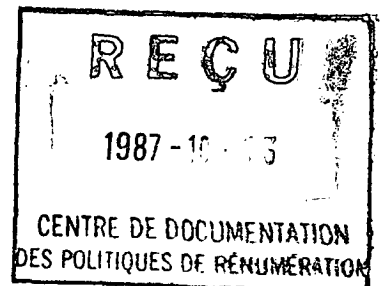
La Fédération des employées et employés
des services publics (Inc.) CSN
au nom des syndicats de personnel
de soutien des collègues

ET

d'autre part

Le Comité patronal de négociation des collègues

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



© Gouvernement du Québec, 1987.

Dépôt légal : deuxième trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-17467-4 (0)

CHAPITRE 4 - Participation

Article 4-1.00 - Information	21
Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (C.R.T.)	23
Article 4-3.00 - Commission pédagogique	27

CHAPITRE 5 - Mouvement de personnel

Article 5-1.00 - Engagement	28
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel	32
Article 5-3.00 - Ancienneté	39
Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire	42
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement ..	49
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi	52
Article 5-7.00 - Bureau de placement	57
Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires	61
Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire	64
Article 5-10.00 - Echange inter-collèges	66

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1 - Définitions

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

CHAPITRE 2 - Juridiction

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales	8
Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales	9
Article 2-3.00 - Champ d'application	10

CHAPITRE 3 - Prérogatives syndicales

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale	13
Article 3-2.00 - Cotisations syndicales	14
Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales	15
Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national	18
Article 3-5.00 - Réunion et affichage	20

CHAPITRE 7 - Conditions de travail et avantages sociaux

Article 7-1.00 - Heures de travail	101
Article 7-2.00 - Horaires de travail	102
Article 7-3.00 - Travail supplémentaire	104
Article 7-4.00 - Quanta du travail supplémentaire	106
Article 7-5.00 - Quanta de vacances	107
Article 7-6.00 - Vacances	111
Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés	113
Article 7-8.00 - Jours fériés	114
Article 7-9.00 - Droits parentaux	115
Article 7-10.00 - Congés spéciaux	135
Article 7-11.00 - Congés sans traitement	138
Article 7-12.00 - Congé pour une charge publique	140
Article 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail	141
Article 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	144
Article 7-15.00 - Hygiène et sécurité	163
Article 7-16.00 - Costumes et uniformes	164

CHAPITRE 6 - Conditions de traitement

Article 6-1.00	- Dispositions particulières	68
Article 6-2.00	- Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement	69
Article 6-3.00	- Règles concernant l'avancement d'échelon	71
Article 6-4.00	- Règles concernant la promotion et la mutation	72
Article 6-5.00	- Modifications de fonctions	73
Article 6-6.00	- Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre	74
Article 6-7.00	- Modalités de versement du traitement	76
Article 6-8.00	- Primes	78
Article 6-9.00	- Rémunération	80
Article 6-10.00	- Rétroactivité	85
Article 6-11.00	- Disparités régionales	89
Article 6-12.00	- Intégration dans le plan de classification	98
Article 6-13.00	- Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification....	99

Article 10-3.00 - Publication	191
Article 10-4.00 - Non-discrimination	192
Article 10-5.00 - Argent à récupérer	193
Article 10-6.00 - Accès à l'égalité	194
Article 10-7.00 - Harcèlement sexuel	195
Article 10-8.00 - Annexes	196
Article 10-9.00 - Changement technologique	197
Article 10-10.00 - Durée de la convention collective	199

ANNEXES

Annexe A - Frais de déménagement	200
Annexe B - Echelles de traitement	205
Annexe C - Taux de traitement	220
Annexe D - Taux de traitement de la personne salariée élève	226

Article 7-17.00 - Caisse d'économie	165
Article 7-18.00 - Responsabilité civile	166
Article 7-19.00 - Allocation de dépenses	167
Article 7-20.00 - Personne salariée handicapée	168
CHAPITRE 8 - <u>Formation et perfectionnement</u>	
Article 8-1.00 - Dispositions générales	170
Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement	171
Article 8-3.00 - Montant alloué à la formation et au perfectionnement	173
CHAPITRE 9 - <u>Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage</u>	
Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs	174
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage	178
Article 9-3.00 - Arbitrage d'interprétation	187
CHAPITRE 10 - <u>Dispositions générales</u>	
Article 10-1.00 - Travail à forfait	189
Article 10-2.00 - Modifications des conditions de travail	190

Annexe E - Primes	230
Annexe F - Formulaire d'adhésion syndicale	231
Annexe G - Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collègue aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi	232
Annexe H - Plan de classification	236
Annexe I - Annexe relative aux droits parentaux	237
Annexe J - Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé	238
Annexe K - Annexe relative à l'intégration dans le plan de classification	246
Annexe L - Formulaire de grief	249
Annexe M - Formulaire d'avis de soumission d'un grief à l'arbitrage par le Syndicat	250
Annexe N - Annexe relative aux griefs antérieurs à la présente convention collective	251
Annexe O - Lettre d'entente relative à l'octroi d'un montant minimal affecté à la formation et au perfectionnement dans certains établissements	252

Annexe P - Lettre d'entente relative à la reconnaissance pour fins d'ancienneté du temps travaillé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 1er juillet 1979	253
Annexe Q - Lettre d'entente relative à la création éventuelle de postes à temps partiel sur une base annuelle	254
Annexe R - Lettre d'entente relative à l'application de l'article 10-3.00	255
Annexe S - Lettre d'intention relative au RREGOP	256
Annexe T - Lettre d'entente relative au délai pour déposer un grief à compter de la signature de la convention collective	268
Annexe U - Lettre d'entente relative aux droits parentaux	269
Annexe V - Lettre d'entente relative aux mécaniciens de machines fixes	270
Annexe W - Lettre d'entente relative aux disparités régionales	271
Annexe X - Lettre d'entente.....	273
Annexe Y - Lettre d'entente.....	274
Annexe Z - Lettre d'entente relative au programme de retraite anticipée.....	275

CHAPITRE 1 - DEFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions

1-1.01 Année contractuelle

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

1-1.02 Classe d'emploi

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

1-1.03 Collège

Le Collège d'enseignement général et professionnel créé en vertu de la loi des Collèges d'enseignement général et professionnel ayant son siège social à _____.

Par Collège, on entend également:

- La Société d'informatique Bourgchemin, institué au sens de l'article 30.1 de la Loi sur les Collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., chapitre C-29);

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

1-1.04 Expérience pertinente

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

1-1.05 Fonction

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

1-1.06 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.07 Grief

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

1-1.08 Jours ouvrables

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

1-1.09 Ministre

Le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la science.

1-1.10 Mutation

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

1-1.11 Parties

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1-1.12 Partie patronale nationale

La partie patronale négociante telle que définie à la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. 85, chapitre 12).

1-1.13 Partie syndicale nationale

La partie syndicale négociante telle que définie à la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. 85, chapitre 12).

1-1.14 Personne salariée

Toute personne couverte par l'unité de négociation.

1-1.15 Personne salariée à temps complet

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

1-1.16 Personne salariée à temps partiel

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

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

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

1-1.17 Personne salariée élève

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

1-1.18 Personne salariée occasionnelle

a) Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année contractuelle, à moins d'entente

à l'effet contraire avec le Syndicat. A défaut d'entente, la personne salariée occasionnelle qui excède la période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de 100% à compter de la quatre-vingt-onzième (91e) journée.

- b) Personne salariée embauchée pour une période maximale d'un (1) an pour la réalisation d'un projet spécifique non répétitif et à durée déterminée. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties. A défaut d'entente, la personne salariée occasionnelle qui excède la période maximale d'un (1) an est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de 100 % à compter de la première (1re) journée qui excède l'an.

1-1.19 Personne salariée régulière

Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

1-1.20 Personne salariée remplaçante

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

1-1.21 Plan de classification

Document émanant de la partie patronale nationale, soit le "Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel" (Edition décembre 1986), tel qu'il apparaît à l'annexe "H".

1-1.22 Promotion

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

1-1.23 Rétrogradation

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

1-1.24 Syndicat

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

1-1.25 Traitement

Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-9.00 et 6-10.00.

Article 1-2.00 - But de la convention collective

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

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales

2-1.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du Travail aux fins de l'application de la convention collective.

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

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales

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

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

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

Pour les fins d'application de la présente clause, la personne salariée, membre de l'exécutif du Secteur Soutien-CEGEP (F.E.E.S.P.), est libérée sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ce, pour la durée de la rencontre nationale. La personne salariée obtient telle libération après en avoir avisé le service du personnel au moins cinq (5) jours avant la date prévue pour la rencontre.

Article 2-3.00 - Champ d'application

2-3.01 La convention collective s'applique au personnel de soutien du Collège, salarié au sens du Code du Travail, couverte par l'unité de négociation.

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

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

- Procédure de griefs en cas de congédiement durant la dite période de probation (art. 9-1.00 et 9-2.00).

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

- articles: 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01 et 5-1.09;
5-2.00 - Mouvement de personnel;
5-3.00 - Ancienneté;
5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire;
5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement;

- 2-3.04 - Articles: 5-6.00 - Sécurité d'emploi;
5-7.00 - Bureau de placement;
5-8.00 - Mesures disciplinaires;
5-10.00 - Echanges inter-collège;
6-12.00 - Intégration dans le plan de
classification;
7-5.00 - Quanta de vacances;
7-6.00 - Vacances;
7-11.00 - Congés sans traitement;
7-12.00 - Congé pour une charge
publique;
7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement
du temps de travail;
7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie
et traitement;
7-17.00 - Caisse d'économie;
7-20.00 - Personne salariée handicapée;
8-1.00 - Dispositions générales;
8-2.00 - Formation et perfectionnement;
8-3.00 - Montant alloué à la formation et
au perfectionnement;
10-1.00 - Travail à forfait;
10-9.00 - Changement technologique.

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

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

De plus, telle personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre d'occasionnel ou de remplaçant pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des douze (12) derniers mois précédant le début de l'affichage bénéficie des clauses 5-1.04 et 5-1.06 ainsi que de l'ordre de priorité prévu à l'alinéa 3. de la clause 5-1.10 b) et à l'alinéa 11. de la clause 5-2.03. Cependant, le Collège peut mettre fin au bénéfice prévu au présent paragraphe en donnant à la personne salariée les motifs par écrit.

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

Articles: 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
3-2.00 - Cotisations syndicales
6-7.00 - Modalités de versement du traitement;
7-15.00 - Hygiène et sécurité;
7-18.00 - Responsabilité civile;
9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
10-4.00 - Non-discrimination;
10-7.00 - Harcèlement sexuel;
10-10.00 - Durée de la convention collective.

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

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

CHAPITRE 3 - PREROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

- 3-1.01 Toute personne salariée membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et celle qui le devient par la suite doivent, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 3-1.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective et ce, comme condition d'embauche. Le Collège s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat apparaissant à l'annexe "F", dont copie doit être retournée au Syndicat.
- 3-1.03 Le Collège n'est pas tenu, indépendamment des clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminée de ses rangs et ce, pour quelque raison que ce soit.

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales

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

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

3-2.03 Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à la clause 3-2.01 sur chaque versement de la paie. Il fera parvenir au Syndicat, entre le premier et le quinzième (15e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

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

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

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

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales

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

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

- 3-3.02 a) Le Syndicat peut nommer un délégué syndical qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention collective.
- b) Le Syndicat peut nommer un substitut au délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le substitut a la même fonction.
- c) Le Syndicat peut nommer un tel délégué et son substitut pour chaque campus.
- d) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et au moment

de leur remplacement, le Syndicat avise le service du personnel de la nomination de tout délégué syndical ou substitut.

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

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

Il doit au préalable en avoir avisé son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable; il doit également aviser le service du personnel de l'endroit où il peut être rejoint et de son absence autorisée.

- c) Tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après avoir avisé son supérieur immédiat et le service du personnel, pour participer à toute réunion selon la convention collective.

- d) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une rencontre avec un représentant du Collège.
 - e) Toute personne salariée assignée (par subpoena ou à la demande du Tribunal) comme témoin devant un tribunal saisi du règlement d'un litige découlant de l'application de la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé son supérieur immédiat et le service du personnel. La durée de l'absence est alors sujette aux exigences de l'arbitre.
 - f) Toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et, soit le délégué syndical ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service du personnel afin de participer aux séances d'arbitrage.
- 3-3.04 Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.
- 3-3.05 Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants:
- a) le traitement brut de la personne salariée libérée;
 - b) le traitement brut du remplaçant de la personne salariée libérée.

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

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national

3-4.01 Le Collège autorise le délégué officiel du Syndicat à s'absenter de son travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister aux Congrès ou au Conseil de la confédération des syndicats nationaux, au Congrès ou au Conseil de la FEESP, au Congrès du Conseil central (ou régional) ou aux réunions du secteur soutien Cegep (CSN).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) le traitement brut de la personne salariée libérée;
- b) le traitement brut du remplaçant de la personne salariée libérée.

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

Article 3-5.00 - Réunion et affichage

- 3-5.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 3-5.02 Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé pour fins de secrétariat.
- 3-5.03 Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres aux tableaux verrouillés, fournis par le Collège. L'emplacement des tableaux d'affichage sera déterminé par les parties. Tels tableaux d'affichage peuvent être utilisés par les autres Syndicats.
- 3-5.04 Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en le déposant à leur bureau ou en le faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information

4-1.01 Le Collège transmet au Syndicat:

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

Cette liste doit indiquer:

- les noms et prénoms;
 - la date de naissance;
 - l'état civil;
 - le sexe;
 - l'adresse;
 - la date d'entrée en service;
 - la classe d'emploi, l'échelon;
 - le traitement;
 - le statut de la personne salariée: régulière, occasionnelle, remplaçante, à temps complet, à temps partiel;
 - le service auquel est rattachée la personne salariée;
 - le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas;
- b) la liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-3.01;
- c) un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, à une mise à la retraite ou à toute forme de cessation d'emploi;

- d) la liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du conseil d'administration, du comité exécutif et de la commission pédagogique;
- e) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel de soutien du Collège;
- f) les avis prévus à l'article 5-8.00;
- g) toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés à a) et d);
- h) à l'embauchage de toute nouvelle personne salariée, l'ensemble des renseignements prévus à a) ainsi que copie de la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience). La nouvelle personne salariée reçoit également copie des renseignements énumérés à a).

4-1.02 Le Collège s'engage à fournir à la personne salariée, au plus tard le 1er septembre et le 1er février, un avis écrit contenant l'état de sa banque de congés de maladie au 30 juin et au 31 décembre respectivement ainsi que l'utilisation détaillée qu'elle en a faite. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (C.R.T.)

4-2.01 Le C.R.T. est un comité paritaire et permanent regroupant les parties.

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

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

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

4-2.03 Le Comité des relations du travail est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

4-2.04 Le comité des relations du travail doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables suite à une demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

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

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

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

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

- 4-2.07 Pour avoir quorum, le Comité des relations du travail doit comprendre au moins deux (2) représentants de chacune des parties.

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

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

4-2.09 Une entente au Comité des relations du travail ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

Cependant, dans le cas où les parties s'entendent pour y convenir d'arrangements locaux prévus à la convention collective ou à l'annexe B de la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, le paragraphe précédent ne s'applique pas.

4-2.10 Le procès-verbal d'une réunion du C.R.T doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

4-2.11 Une entente conclue au Comité des relations du travail lie les parties et la personne salariée concernée. Telle entente est consignée par écrit.

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

4-2.12 Le Collège doit consulter le Comité des relations du travail avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:

- a) L'engagement d'une personne salariée occasionnelle pour un projet spécifique prévu à la clause 1-1.18 b);
- b) Le plan d'effectifs prévu à la clause 5-4.01;
- c) Une mise à pied temporaire prévue à la clause 5-9.02;
- d) Un échange inter-collèges prévu à la clause 5-10.01 et le cas échéant à la clause 5-10.04;
- e) Un changement d'horaires de travail sous réserve de la clause 7-2.03;
- f) La répartition des jours fériés sous réserve de la clause 7-8.01;
- g) L'attribution des congés sans traitement prévus à la clause 7-11.01;
- h) Le grief référé par l'une des parties, le cas échéant selon la clause 9-1.09;
- i) La mise en place de changements technologiques prévue aux clauses 10-9.03 et 10-9.05.

Article 4-3.00 - Commission pédagogique

4-3.01 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Syndicat peut désigner deux (2) représentants qui sont nommés par le Collège à la Commission pédagogique prévue par la loi des Collèges d'enseignement général et professionnel (mandat d'un an).

4-3.02 Le mandat de la Commission pédagogique est celui applicable à l'ensemble du personnel enseignant du Collège.

Chapitre 5 - Mouvement de personnel

Article 5-1.00 - Engagement

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

5-1.02 a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les soixante (60) jours qui suivent s'il doit le combler. Dans le cas où le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le soixante et unième (61e) jour de la vacance.

b) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par mutation tel que prévu à la clause 5-2.01 ou par affichage. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le Collège transmet également au Syndicat, dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour de l'affichage, la liste des personnes salariées absentes à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés dans les douze (12) derniers mois précédant cette date.

5-1.03 L'avis affiché doit indiquer:

- le titre de la classe d'emploi,
- la description de la fonction,
- le service auquel le poste est rattaché,
- l'horaire de travail,
- le nombre minimum d'heures de travail dans le cas d'un poste à temps partiel,

- le nom du supérieur immédiat,
- le nom du prédécesseur à moins qu'il ne s'agisse d'un poste nouvellement créé,
- l'échelle de traitement,
- les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège telles qu'indiquées à la clause 5-2.02,
- le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises,
- la date du début d'affichage,
- la durée prévue du remplacement, s'il y a lieu;
- la date limite des mises en candidature telle que prévue à la clause 5-1.04.

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

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

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

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

La période de probation de la nouvelle personne salariée à temps partiel est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés. Au terme du présent paragraphe, les jours travaillés ou payés sont comptés sans égard au nombre d'heures par jour travaillées ou payées.

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

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

5-1.09 A l'engagement, le Collège fournit à la personne salariée une copie de la convention collective. De même, une personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

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

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

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

5-1.10 b) par affichage d'une durée de cinq (5) jours conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. du présent alinéa à l'exception des personnes occupant des emplois d'occasionnel ou de remplaçant de plus de vingt (20) semaines. Les candidatures sont soumises par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat, dans les deux (2) jours du début de l'affichage, la liste des personnes ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des douze (12) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Parmi les candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des douze (12) derniers mois précédant le début de l'affichage et qui répond aux qualifications et conditions du poste selon l'ordre de priorité suivant:

1. La personne à temps partiel mise à pied du Collège visée au deuxième paragraphe de la clause 5-5.02 et inscrite sur les listes du Bureau de placement;
2. la personne mise à pied du Collège inscrite sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne ayant occupé des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au Collège pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés dans les douze (12) derniers mois précédant le début de l'affichage.

Article 5-2.00 - Mouvement de personnel

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

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

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

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

5-2.02 Dans le cas où il procède par affichage, le Collège choisit parmi les candidats celui qui: 1. possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification et 2. répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné. Ces conditions ne peuvent consister en l'addition d'un nombre d'années d'expérience ou d'un nombre d'années de scolarité à ceux prévus au plan de classification.

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

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

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

5-2.03 Dans le cas où le Collège procède par affichage, il doit, sous réserve des clauses 5-4.10, 5-6.04 et 7-20.04, respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne salariée bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou le cas échéant, ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des douze (12) derniers mois précédant le début de l'affichage.

1. La personne salariée mise en disponibilité du Collège qui possède les exigences normales du poste dans le cas où il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou qui répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02, dans le cas d'une promotion.
2. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation et qui répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par l'alinéa 4 de la présente clause.
3. La personne salariée mise en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, pour un poste soit de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, qui répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par l'alinéa 4 de la présente clause et qui a posé sa candidature.

- 5-2.03 4. Le candidat, personne salariée régulière du Collège, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
5. Le candidat, personne salariée régulière à temps partiel du Collège visée au deuxième paragraphe de la clause 5-5.02, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
6. Le candidat, personne salariée à temps partiel d'un Collège de la même zone visée au deuxième paragraphe de la clause 5-5.02, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
7. Le candidat, personne salariée à temps partiel d'un collège d'une autre zone visée au deuxième paragraphe de la clause 5-5.02, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
8. Le candidat, personne salariée régulière du Collège, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
9. Le candidat, personne salariée d'un Collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.

- 5-2.03 10. Le candidat, personne salariée d'un Collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
11. Le candidat, ayant occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des douze (12) derniers mois précédant le début de l'affichage, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
12. Le candidat, référé par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.10, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
13. Le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
14. Le candidat, personne salariée régulière du Collège, s'il répond aux exigences normales du poste à combler.
15. Le professeur mis en disponibilité du Collège qui répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.
16. Le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager même s'il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02, mais pourvu qu'il soit plus qualifié que le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

5-2.04 Le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui obtient un poste en vertu du présent article a droit à une période maximum de vingt (20) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste.

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

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

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

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

- 5-2.07 Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement (totalement ou partiellement), à la demande du Collège, à une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'une classe d'emploi mieux rémunérée, elle est rémunérée selon le traitement de cette classe d'emploi à compter du premier jour de son affectation et ce, comme s'il s'agissait d'une promotion.
- 5-2.08 La personne salariée affectée d'une façon permanente à un poste reçoit le traitement attaché à ce poste dès son affectation, ou au plus tard à l'expiration du délai prévu à la clause 5-1.06.
- 5-2.09 Si le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste dont le titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 6-6.01 et de se conformer à la clause 6-6.04, tel titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège et prévues à la clause 5-2.02 en regard du poste concerné et ce, sous réserve de la loi.
- 5-2.10 Transfert volontaire d'une personne salariée d'un Collège à un autre Collège

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

5-2.10 Dans les trente (30) jours de la réception de la demande, le Collège transmet au Syndicat et au Bureau de placement copie de la demande ainsi que l'ancienneté de la personne salariée concernée.

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

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

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

Article 5-3.00 - Ancienneté

5-3.01 Entre le 1er septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la convention collective telle qu'établie au 30 juin précédent.

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

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

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

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

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

- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi.
- c) Aux fins de la conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1 820) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe "B" ou de deux mille quinze (2 015) heures pour les classes d'emploi prévues à l'annexe "C"; ceci équivaut à une année d'ancienneté.

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

- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant les congés d'études avec ou sans traitement;
- c) durant les congés pour activités syndicales prévus aux articles 3-3.00 et 3-4.00;
- d) durant un congé prévu à l'article 7-9.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée;

- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année contractuelle;
- i) pour chaque jour travaillé ou payé pendant la période où la personne mise à pied est inscrite sur les listes du bureau de placement;
- j) durant une période de mise à pied temporaire.
- k) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

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

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

5-3.05 L'ancienneté se perd:

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

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

5-4.01 Au plus tard le 1er juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat pour fins de consultation son plan d'effectifs du personnel de soutien pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du C.R.T. et se termine au plus tard le 1er juillet.

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

- a) l'état des effectifs au 15 mai;
- b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emploi et par service;
- c) la liste des postes à temps complet et à temps partiel que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun des postes, la classe d'emploi, le service, le nom du titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition;
- d) l'organigramme du Collège;
- e) le bilan d'utilisation des occasionnels pour la période du 1er juillet au 15 mai de l'année en cours; par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total d'utilisation des occasionnels et ce, au plus tard le 1er août.

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

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

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

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

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

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

5-4.06 Le déplacement s'effectue de la façon suivante:

1. La personne salariée dont le poste est aboli déplace la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi si elle répond aux exigences normales du poste.

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

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

A défaut de faire connaître son choix dans le délai prescrit, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à la prime de séparation.

Toutefois, en vertu de la présente clause:

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

5-4.07 La personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article est alors tenue de déplacer, sous réserve de la clause 5-4.08, une autre personne salariée selon les modalités de la clause 5-4.06. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité.

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

5-4.08 Lorsque le Collège comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue de déplacer une autre personne salariée localisée dans un établissement situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

5-4.09 Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prévu au présent article prend effet à la date de l'abolition du poste et doit être précédé d'un préavis d'au moins trente (30) jours avec copie au Syndicat.

5-4.10 La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui déplace en rétrogradation une autre personne salariée en vertu du présent article conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Telle personne a l'obligation d'accepter un poste dans sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle répond aux exigences normales du poste.

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

5-4.11 La personne salariée qui est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-4.06 et au premier paragraphe de la clause 5-4.07 et qui refuse de le faire est considérée comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à la prime de séparation.

5-4.12 Le Collège s'engage à :

a) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants et affichés selon la clause 5-1.02 b) et qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue à la clause 5-2.03 1.;

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

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

5-4.13 Pré-retraite

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

La durée maximum du congé de pré-retraite est d'une année et seule y est admissible la personne salariée qui

s'engage à prendre sa retraite ou sa retraite anticipée (1) à la fin de tel congé.

- 5-4.14 Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, la personne salariée peut bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un mois de son traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. Cette prime est administrée et versée par le Bureau de placement.

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

- 5-4.15 Le Collège ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel.

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

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

(1) Conformément aux dispositions de la lettre d'intention relative au RREGOP prévue à l'annexe "S".

5-4.16 Procédure d'arbitrage spéciale

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

La personne salariée ou le Syndicat qui veut déposer un grief doit le soumettre par écrit au premier arbitre en l'adressant au greffe des tribunaux d'arbitrage de l'éducation dans les trente (30) jours ouvrables du fait qui donne naissance au grief. Une copie du grief doit être acheminée simultanément au(x) Collège(s) concerné(s).

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

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

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

Priorité d'emploi

5-5.02 La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi telle que prévue à la clause 5-2.03.

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

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

5-5.03 La personne salariée visée par la clause 5-5.01 à qui une offre d'emploi a été faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter. Sous réserve de la clause 5-5.06, à défaut de réponse affirmative, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement.

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

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

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

5-5.06 a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone.

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

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

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

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

Priorité d'engagement

5-5.07 La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi au sens du présent article a également droit à une priorité d'engagement dans son Collège conformément à la clause 5-1.10.

Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi

5-6.01 Le présent article s'applique à la personne salariée régulière à temps complet mise en disponibilité et qui remplit les conditions suivantes:

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

5-6.02 Pour les fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles la personne salariée régulière à temps complet a reçu une rémunération effective du Collège, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-traitement, d'assurance-chômage (sauf dans le cas des congés de maternité), de retraite ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

5-6.03 La personne salariée mise en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'elle soit relocalisée ou qu'elle refuse un poste offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'elle démissionne du Collège.

Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée est affectée selon ses capacités à toutes tâches déterminées par le Collège.

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

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

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

- 5-6.04 La personne salariée mise en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.03.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu de l'alinéa 1 de la clause 5-2.03 conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif. Telle personne a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un et qu'elle répond aux exigences normales du poste.

- 5-6.05 La personne salariée à qui une offre d'emploi est faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus. Sous réserve de la clause 5-6.12, en cas d'absence de réponse ou de refus d'un tel poste, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission.

- 5-6.06 La personne salariée relocalisée dans un autre Collège de la même zone conserve, aux fins d'une relocalisation ultérieure, la zone du Collège qui l'emploie au moment de sa première mise en disponibilité.

- 5-6.07 La personne salariée mise en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisée dans un Collège d'une autre zone en vertu de la clause 5-2.03 reçoit une prime équivalente à quatre (4) mois de traitement.

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

5-6.08 Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions du présent article, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, son ancienneté accumulée et sa banque de congés de maladie non-monnayables. De même elle est considérée comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où elle est relocalisée.

5-6.09 Relocalisation inter-catégorie

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

5-6.10 Le professeur relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.09 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

5-6.11 La zone de chaque Collège aux fins de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi est celle apparaissant à l'annexe "G".

5-6.12 a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un Collège d'une autre zone.

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

- 5-6.12 c) La personne salariée d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un Collège anglophone ne peut être tenue de l'accepter. De même, la personne salariée d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone ne peut être tenue de l'accepter.
- d) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une relocalisation dans un Collège où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.

Article 5-7.00 - Bureau de placement

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

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

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

- a) Etablir les listes des personnes salariées mises à pied, des personnes salariées mises en disponibilité, des personnes salariées qui ont fait une demande de transfert conformément à la clause 5-2.10 et la liste des postes vacants.
- b) Transmettre aux parties impliquées (Collèges, Fédération des Cégeps, Ministère, Syndicats, parties syndicales nationales) les informations prévues à l'alinéa a).
- c) Effectuer les opérations requises pour la relocalisation des employés mis à pied ou mis en disponibilité.
- d) Enregistrer les refus et en informer les Collèges concernés avec copies au Syndicat concerné.

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

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

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

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

1. Les parties nationales doivent mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité et de la priorité d'emploi.
2. Le comité paritaire est formé de représentants des parties patronale et syndicale nationales du secteur cégep selon la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.
3. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner un président du comité paritaire.

5-7.05 En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties nationales s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir du président choisi, son remplaçant est nommé par le ministre du Travail.

4. Le comité paritaire se réunit sur demande du président ou de toute partie intéressée.
5. Le comité paritaire décide de ses règles de fonctionnement. Il est entendu que le comité paritaire est autorisé à obtenir du Bureau de placement pour le personnel des Collèges, tous les renseignements qui sont en possession dudit bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. Le responsable du Bureau de placement pour le personnel des cégeps assiste aux réunions du comité paritaire mais ne fait pas partie de ce comité paritaire et il n'a pas droit de vote.
6. Le traitement des représentants au comité paritaire est payé par leur employeur respectif. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

7. Le comité paritaire a comme mandat:

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

5-7.06 Pour les fins d'application de l'alinéa c) de la clause 5-7.05, le comité paritaire est formé de deux (2) représentants de la partie patronale nationale et de deux (2) représentants de la F.E.E.S.P. (Cégep C.S.N.).

Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires

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

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

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

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

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

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

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

5-8.07 Aucun aveu signé par une personne salariée ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 5-8.00 ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins:

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

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

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

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

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

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

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

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

5-8.11 Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année ou à l'occasion d'un grief, accompagnée du représentant syndical si elle le désire.

Article 5-9.00 - Mise à pied temporaire

5-9.01 Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités des secteurs mentionnés à la clause 5-9.07.

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

5-9.02 Le Collège fixe la date de prise d'effet et la durée approximative de chaque mise à pied temporaire après consultation au C.R.T.

5-9.03 Si, dans un même secteur, plus d'une personne salariée susceptible de mise à pied temporaire exerce la même fonction, les mises à pied temporaires se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail selon l'ordre d'ancienneté.

5-9.04 Le Collège avise par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance chacune des personnes salariées concernées de la date de prise d'effet et de la durée approximative de telle mise à pied temporaire.

5-9.05 Sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00, la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

5-9.06 La personne salariée peut bénéficier, durant cette mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie à la condition d'en aviser le Collège et de payer sa quote-part de la prime et ce, avant le début de sa mise à pied temporaire.

5-9.07 Les secteurs visés par le présent article sont les suivants:

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

Article 5-10.00 - Echange inter-collèges

5-10.01 Deux (2) personnes salariées d'une même classe d'emploi de deux (2) collèges différents peuvent changer réciproquement de collègue, selon les modalités et aux conditions prévues ci-après:

- a) il s'agit de deux (2) personnes salariées régulières ayant acquis la sécurité d'emploi;
- b) chacune des personnes salariées visées en fait la demande par écrit à son collègue avant le 1er avril précédant l'année contractuelle de l'échange;
- c) l'échange est d'une durée minimale de six (6) mois et d'une durée maximale d'une (1) année;
- d) chacun des collèges visés donne sa réponse par écrit avant le 1er mai, après consultation du Syndicat dans le cadre du CRT.

5-10.02 Ces personnes salariées sont couvertes par les dispositions suivantes lors de l'échange:

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

- 5-10.03 A moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge de la personne salariée.
- 5-10.04 Dans le cas d'un transfert inter-collège d'une durée inférieure à un (1) an, un Collège peut, après consultation du Syndicat dans le cadre du C.R.T., mettre fin à un tel transfert en donnant un préavis d'au moins deux (2) mois à cet effet.
- 5-10.05 Après la durée maximale prévue, si les deux (2) personnes salariées sont d'accord et si les deux collèges visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des collèges et ce, sans ouverture de poste.

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

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Dispositions particulières

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) l'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction;
- b) pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi;
- c) l'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6-5.00 - Modifications de fonctions

6-5.01 La personne salariée ou le Syndicat qui prétend que la fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège s'est modifiée et ne correspond plus à sa classe d'emploi peut soumettre un grief selon la procédure suivante:

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

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

Article 6-6.00 - Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre

6-6.01 L'arbitre, qui fait droit à un grief soumis selon la clause 6-5.01, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

6-6.02 L'attribution d'une telle compensation pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-4.00.

6-6.03 L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer au plan de classification et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan de classification.

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

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties nationales se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention collective et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi à laquelle correspond ladite compensation pour les fins de l'application de la clause 6-6.04.

2. A défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle de la personne salariée concernée et ce, dans les secteurs prévus à la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

6-6.04 Si le Collège décide de maintenir les attributions du poste dont le titulaire a eu droit à une compensation, il doit alors se conformer à la procédure prévue à la clause 5-2.01 et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la décision de l'arbitre.

Dans le cadre de ce qui précède, si le bénéficiaire de la compensation monétaire n'obtient pas le poste suite à l'application de l'article 5-2.00, le Collège applique la procédure de déplacement prévue à l'article 5-4.00.

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

6-6.05 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-2.14.

Article 6-7.00 - Modalités de versement du traitement

6-7.01 La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent. Suite à une demande à cet effet par le Syndicat, le Collège s'engage à entreprendre des pourparlers pour favoriser le dépôt de la paie dans une banque ou une caisse populaire.

6-7.02 Le bordereau du chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes:

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

6-7.03 Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés, dans la mesure du possible, par chèque distinct. A défaut de chèque distinct, le Collège informe par écrit la personne salariée des montants qui lui sont versés à titre de rétroactivité, montant forfaitaire ou congés de maladie monnayables.

- 6-7.04 Au moment de son départ pour les vacances, la personne salariée reçoit le ou les chèques qu'elle recevrait normalement durant cette période. Ceux-ci doivent être encaissables au moment de son départ.
- 6-7.05 Lorsque la personne salariée quitte le service du Collège, celui-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si la chose s'avère impossible, le Collège doit le faire à la période de paie suivant le départ de la personne salariée.
- 6-7.06 Le Collège s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours d'une année civile.

Article 6-8.00 - Primes

6-8.01 Une personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 18h00 et 07h00 bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, de la prime de soir et de nuit prévue à l'annexe "E".

6-8.02 Une personne salariée dont la classe d'emploi apparaît à l'annexe "C" et qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommée à cet effet par le Collège, bénéficie, tant et aussi longtemps qu'elle exerce cette responsabilité, de la prime de chef d'équipe prévue à l'annexe "E" en plus du taux de traitement prévu pour sa classification.

Cette prime ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

6-8.03 La prime de chef d'équipe apparaissant à l'annexe "E", en vigueur au 31 décembre 1987, sera majorée, s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1%, établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante: [IPC - 4,25%], où

(1)

$$\text{IPC} = \frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \times 100$$

- (1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

La prime de chef d'équipe ainsi obtenue sera majorée de 4,56% afin d'obtenir les taux applicables au 1er janvier 1988. Ce taux remplacera, le cas échéant, celui prévu à l'annexe "E" pour la période correspondante.

Article 6-9.00 - Rémunération

6-9.01 Période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1985 est majoré, avec effet au 1er janvier 1986, d'un pourcentage égal à 3,5% en tenant compte, le cas échéant, des fusions de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

Les taux et échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 sont ceux apparaissant aux annexes "B", "C" et "D".

6-9.02 Période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1986 est majoré, avec effet au 1er janvier 1987, selon les modalités suivantes, en tenant compte, le cas échéant, des fusions de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

Chaque taux qui, au 31 décembre 1986, est égal ou supérieur à 10,69 \$/heure, est majoré d'un pourcentage égal à 4%.

Chaque taux qui, au 31 décembre 1986, est inférieur à 10,69 \$/heure, est majoré d'un pourcentage obtenu selon la formule suivante:

$$T = \left[\left(0,019e^{-0,698(t.h.-8,78)} \right)^{(1)} + 0,035 \right] \times 100 \quad (2)$$

où T = pourcentage de majoration

t.h. = taux de traitement horaire au 31 décembre 1986.

Les taux et échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987 sont ceux apparaissant aux annexes "B", "C" et "D".

6-9.03 Période du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1987 est majoré, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage égal à 4,15% auquel on ajoutera dix (10) cents de l'heure (3), en tenant compte, le cas échéant, des fusions de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

(1) Lorsque, dans le résultat obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

(2) Ce pourcentage de majoration varie de 4,0% à 5,4%.

(3) Ce montant est réputé correspondre à 0,64% du traitement moyen des employés syndiqués et syndicables des secteurs public et parapublic au 31 décembre 1987.

Les taux et échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988 sont ceux apparaissant aux annexes "B", "C" et "D".

Malgré le premier paragraphe de la présente clause, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1987 est majoré, s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1% (1), établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante: [IPC - 4,25%], où

(2)

$$\text{IPC} = \frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \times 100$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

Les taux et échelles de traitement horaires ainsi obtenus seront majorés de 4,15%, auquel on ajoutera dix (10) cents de l'heure, afin d'obtenir les taux et échelles applicables au 1er janvier 1988. Ces taux et échelles remplaceront, le cas échéant, ceux prévus aux annexes "B", "C" et "D".

-
- (1) Les parties nationales conviennent qu'elles entreprendront des discussions sur le niveau d'ajustement supplémentaire des échelles de traitement pour 1988, si l'accroissement de l'IPC dépasse 5,25%.
- (2) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

La majoration des taux et échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1987.

PERSONNES SALARIÉES HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

- 6-9.04 A compter du 1er janvier 1986, la personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emploi.
- 6-9.05 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-9.04 a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors-échelle ou hors-taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

- 6-9.06 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-9.04 et 6-9.05, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- 6-9.07 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Article 6-10.00 - Rétroactivité

A) Pour la personne salariée à l'emploi du Collège à la signature de la convention collective

- 6-10.01 Les taux ou échelles de traitement pour les années 1986 et 1987 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif respectivement au 1er janvier 1986 et au 1er janvier 1987.
- 6-10.02 Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1er janvier 1986, la personne salariée a droit à titre de rétroactivité à la différence entre le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.
- 6-10.03 La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues aux articles 6-8.00 et 6-11.00.
- 6-10.04 La personne salariée ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement ou la personne salariée ayant bénéficié d'un congé visé à la clause 7-9.05 et ce, depuis le 1er janvier 1986, se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 7-14.00 ou 7-4.00, selon le cas, prévus aux Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.
- 6-10.05 Ces dispositions ne s'appliquent pas à la personne salariée occasionnelle ou remplaçante.

B) Pour la personne salariée qui a quitté son emploi depuis le 1er janvier 1986 et avant la signature de la convention collective

6-10.06 La personne salariée qui a quitté son emploi depuis le 1er janvier 1986 et avant la signature de la convention collective reçoit à titre de rétroactivité un montant calculé selon les disposition suivante:

- . pour l'année 1986: 3.5% du traitement gagné incluant le cas échéant les prestations d'assurance-traitement;
- . pour l'année 1987: selon les dispositions prévues en A)(1) et ce, malgré la clause 6-10.05.

(1) La rétroactivité de la personne salariée dont la classe d'emploi est surveillant ou gardien est calculée de la façon suivante:

Pour l'année 1987: Un pourcentage du traitement gagné en 1987 (incluant le cas échéant les prestations d'assurance-traitement) déterminé selon le tableau suivant:

<u>Taux horaire effectivement appliqué</u> (en vigueur le 31 décembre 1985)	<u>Rétroactivité</u>
8,48 à 8,69\$	9,1%
8,70 à 9,17\$	8,8%
9,18 à 9,65\$	8,3%
9,66 à 10,32\$	8,0%
10,33 et plus	7,6%

6-10.07 La personne salariée concernée doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de l'expédition au Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1986 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droits.

La liste prévue à la présente clause doit être transmise au Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective par les parties nationales.

C) Pour la personne salariée occasionnelle et la personne salariée remplaçante à l'emploi du collègue à la signature de la convention collective

6-10.08 Pour la période située entre le 1er janvier 1986 et la signature de la convention collective, la personne salariée occasionnelle ou remplaçante reçoit à titre de rétroactivité un montant calculé selon les dispositions prévues à la clause 6-10.06.

6-10.09 A compter de la signature de la convention collective, la personne salariée occasionnelle ou remplaçante se voit appliquer les nouveaux taux ou échelles de traitement selon la classification qui leur est attribuée en application du plan de classification prévu à l'annexe "H".

D) Dispositions générales

6-10.10 Pour les personnes salariées visées par les dispositions prévues en A) et C), les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 6-10.00 pour les années 1986 et 1987 sont payables dans les soixante (60) (1) jours de la signature de la convention collective par les parties nationales. Un montant de rétroactivité inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

6-10.11 Pour la personne salariée visée par les dispositions prévues en B), les montants de rétroactivité sont payables dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause 6-10.07.

(1) Cependant, en ce qui concerne la personne salariée visée par l'article 6-12.00, la période de soixante (60) jours ne commence à courir qu'à compter du moment où le Collège a procédé à l'intégration de cette personne pour la partie de rétroactivité liée à cette intégration.

Article 6-11.00 - Disparités régionales

Section I: DÉFINITIONS

6-11.01 Dépendant

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

Point de départ

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

6-11.02 Secteurs⁽¹⁾

Secteur I

La localité de Chibougamau.

(1) Au cours de la convention collective, si un Collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs contenus dans l'entente intervenue à la table commune (C.S.N.) le 25 mars 1987 et mentionnés ou non à la présente clause, les parties nationales conviennent que le Collège concerné sera couvert par les dispositions du présent article.

Secteur II

Les Iles-de-la-Madeleine

SECTION II: NIVEAU DES PRIMES

6-11.03 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Périodes Secteurs	(A)	(B)	(C) ⁽¹⁾
Avec dépendant (s)	Secteur II	5 815,00\$	6 048,00\$	6 324,00\$
	Secteur I	4 704,00\$	4 892,00\$	5 115,00\$
Sans dépendant	Secteur II	3 877,00\$	4 032,00\$	4 216,00\$
	Secteur I	3 290,00\$	3 422,00\$	3 578,00\$

Période A: Du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986

Période B: Du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987

Période C: Du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988

6-11.04 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport au nombre d'heures prévues à sa classe d'emploi sur une base annuelle.

(1) Le niveau des primes sera majoré au 1er janvier 1988, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1987.

6-11.05 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la section I.

6-11.06 Sous réserve de la clause 6-11.05, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail.

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

6-11.07 Dans le cas où les conjoints, au sens de la clause 7-14.02, travaillent pour le même Collège ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, malgré la définition du terme "dépendant" de la section I du présent article.

SECTION III: AUTRES BÉNÉFICES

6-11.08 Le Collège assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer sa fonction, pourvu que la localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ces meubles meublants s'il y a lieu.

6-11.09 Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-11.08 lui sont remboursés. Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45e) jour de calendrier de séjour sur le territoire.

6-11.10 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 6-11.08 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-11.11 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

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

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

6-11.12 Pour les fins du présent article ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

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

6-11.13 Le poids de 228 kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 6-11.08 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi du Collège et ce jusqu'à un maximum de 90 kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV: SORTIES

6-11.14 Le Collège rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce sa fonction, les frais inhérents à la sortie suivante pour elle et ses dépendants:

- a) pour les Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année pour la personne salariée et ses dépendants.

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

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

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

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

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

6-11.15 Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident ou par un parent non-résident ou par une ou un ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-11.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

6-11.16 La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 6-11.14 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le Collège y inclus sur l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

SECTION V: REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

6-11.17 Le Collège rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI: DÉCÈS DU SALARIÉ

6-11.18 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un des dépendants, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

SECTION VII: DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES
ANTÉRIEURES

6-11.19 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective:

- la définition de "point de départ" prévue à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévues à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;

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

SECTION VIII: PRIME DE RÉTENTION

- 6-11.20 La prime de rétention équivalant à 8% du traitement annuel est maintenue pour les personnes salariées engagées avant le 31 décembre 1988 et travaillant dans la municipalité scolaire de Sept-Iles. Cette prime demeure également applicable à toute personne salariée laquelle est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.
- 6-11.21 Le maintien ou non du régime de primes de rétention pour les personnes salariées engagées après le 31 décembre 1988 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet, au niveau du comité prévu à la lettre d'entente (1) ou à défaut entre les parties nationales lors de la prochaine négociation.

(1) Voir annexe "W"

Article 6-12.00 - Intégration dans le plan de classification

6-12.01 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, le Collège procède à l'intégration dans le plan de classification des personnes salariées visées par l'annexe "K" selon les modalités qui y sont prévues.

6-12.02 Dans le même délai prescrit à la clause 6-12.01, les parties nationales conviennent de former un comité paritaire national habilité à recevoir toute doléance d'une personne salariée qui est insatisfaite de sa classification et ce, dans les trente (30) jours de son intégration. Copie de telle doléance est transmise simultanément au Collège.

Ce comité doit faire l'étude de cette doléance et transmet, s'il y a lieu, une recommandation au Collège concerné. A défaut de recommandation, le comité en avise le Collège. Copie de tel avis ou recommandation est transmise au Syndicat.

6-12.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la recommandation ou l'avis du comité, la personne salariée concernée peut, si elle est toujours insatisfaite de sa classification, soumettre un grief selon la procédure prévue à l'article 6-5.00.

6-12.04 Les dispositions du présent article s'appliquent rétroactivement à compter du 1er janvier 1986 ou de la date d'entrée en fonction de la personne salariée si elle est postérieure au 1er janvier 1986.

Article 6-13.00 - Création de nouvelles classes d'emploi et
modification au plan de classification

6-13.01 Si, pendant la durée de la convention collective, le Collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une fonction exercée par une ou des personnes salariées, il soumet alors le problème à la partie patronale nationale.

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

6-13.02 Une fois le traitement fixé selon la clause 6-13.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ce traitement.

6-13.03 En cas de désaccord sur ce traitement, le Syndicat concerné par la nouvelle classe d'emploi peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties nationales prévue à la clause 6-13.02, demander à l'un des arbitres nommés à l'article 6-5.00 de se prononcer sur le traitement à être attribué à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

6-13.04 Le traitement définitif de la nouvelle classe d'emploi est rétroactif à la plus rapprochée des dates suivantes:

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

OU

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

6-13.05 Sous réserve du présent article, la partie patronale nationale s'engage à ne pas modifier le plan de classification sans consultation préalable de la partie syndicale nationale.

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

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 - Heures de travail

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

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

7-1.02 Les personnes salariées dont la fonction exige une disponibilité continue sur les lieux du travail bénéficient d'une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée à l'intérieur de leurs heures de travail pour prendre leur repas.

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

Article 7-2.00 - Horaires de travail

7-2.01 La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.

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

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

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

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

a) Changement d'horaire en début de session

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

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

b) Changement d'horaire en cours de session

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

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

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

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

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

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

ou

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

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

Article 7-3.00 - Travail supplémentaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7-4.00 - Quanta du travail supplémentaire

- 7-4.01 Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci est rémunéré si la personne salariée en fait la demande; telle demande doit être formulée au Collège selon la procédure en vigueur.
- 7-4.02 Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de 150% du temps travaillé sauf pour les jours fériés où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de 200% du temps travaillé en plus du paiement de la fête, à l'exception des cas prévus à la clause 7-7.02. Le travail effectué la deuxième journée de congé hebdomadaire est également compensé en temps à raison de 200% du temps travaillé.
- 7-4.03 La personne salariée qui est rappelée pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté le Collège recevra une compensation minimale de deux (2) heures à 200%.
- 7-4.04 Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, les taux prévus aux clauses 7-4.02 ou 7-4.03 s'appliquent.

Article 7-5.00 - Quanta de vacances

- 7-5.01 La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait complété une (1) année d'ancienneté au 1er juin.
- 7-5.02 La personne salariée a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait complété dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-5.03 La personne salariée a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait complété dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-5.04 La personne salariée a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait complété vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-5.05 La personne salariée a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait complété vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-5.06 La personne salariée a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'elle ait complété vingt-cinq (25) années et plus d'ancienneté au 1er juin.

- 7-5.07 La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin, bénéficie d'un (1) jour et 2/3 de vacances payées par mois d'ancienneté.
- 7-5.08 La personne salariée qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux clauses précédentes. En cas de décès de la personne salariée, ces sommes sont remises aux ayants droit.
- 7-5.09 Si un jour férié et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure et ce, au choix de la personne salariée.
- 7-5.10 La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 31 mai de chaque année.
- 7-5.11 Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1er juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (vingt (20) semaines), durant un congé pour adoption (dix (10) semaines) ou durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

7-5.11

TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

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

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

		10jrs	15jrs	20jrs	21jrs	22jrs	23jrs	24jrs	25 jrs
		ouvrables							
$\frac{1}{2}$ à	10	0	0	0	0	0	0	0	0
$10\frac{1}{2}$ à	22	$\frac{1}{2}$	1	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$
$22\frac{1}{2}$ à	32	1	2	$2\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	3
$32\frac{1}{2}$ à	44	$1\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	3	3	3	3	3	$3\frac{1}{2}$
$44\frac{1}{2}$ à	54	2	3	4	4	4	$4\frac{1}{2}$	$4\frac{1}{2}$	5
$54\frac{1}{2}$ à	66	$2\frac{1}{2}$	4	5	5	$5\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$	6
$66\frac{1}{2}$ à	76	3	$4\frac{1}{2}$	6	6	$6\frac{1}{2}$	$6\frac{1}{2}$	7	$7\frac{1}{2}$
$76\frac{1}{2}$ à	88	$3\frac{1}{2}$	5	$6\frac{1}{2}$	$6\frac{1}{2}$	7	$7\frac{1}{2}$	$7\frac{1}{2}$	8
$88\frac{1}{2}$ à	98	4	$5\frac{1}{2}$	7	7	$7\frac{1}{2}$	8	$8\frac{1}{2}$	9
$98\frac{1}{2}$ à	110	$4\frac{1}{2}$	6	8	8	$8\frac{1}{2}$	9	$9\frac{1}{2}$	10
$110\frac{1}{2}$ à	120	5	$6\frac{1}{2}$	9	$9\frac{1}{2}$	10	$10\frac{1}{2}$	11	$11\frac{1}{2}$
$120\frac{1}{2}$ à	132	$5\frac{1}{2}$	7	10	$10\frac{1}{2}$	11	$11\frac{1}{2}$	12	$12\frac{1}{2}$
$132\frac{1}{2}$ à	142	6	8	11	$11\frac{1}{2}$	12	$12\frac{1}{2}$	13	14
$142\frac{1}{2}$ à	154	$6\frac{1}{2}$	$8\frac{1}{2}$	$11\frac{1}{2}$	12	$12\frac{1}{2}$	$12\frac{1}{2}$	13	$14\frac{1}{2}$
$154\frac{1}{2}$ à	164	7	9	12	$12\frac{1}{2}$	13	14	$14\frac{1}{2}$	$15\frac{1}{2}$
$164\frac{1}{2}$ à	176	$7\frac{1}{2}$	10	13	$13\frac{1}{2}$	$14\frac{1}{2}$	15	16	$16\frac{1}{2}$
$176\frac{1}{2}$ à	186	8	11	14	$14\frac{1}{2}$	$15\frac{1}{2}$	16	17	18
$186\frac{1}{2}$ à	198	$8\frac{1}{2}$	11	15	$15\frac{1}{2}$	$16\frac{1}{2}$	$17\frac{1}{2}$	18	19
$198\frac{1}{2}$ à	208	9	12	16	$16\frac{1}{2}$	$17\frac{1}{2}$	$18\frac{1}{2}$	$19\frac{1}{2}$	$20\frac{1}{2}$
$208\frac{1}{2}$ à	220	$9\frac{1}{2}$	$12\frac{1}{2}$	$16\frac{1}{2}$	17	18	19	20	21
$220\frac{1}{2}$ à	230	10	13	17	18	19	20	21	22
$230\frac{1}{2}$ à	242	10	14	18	19	20	21	22	23
$242\frac{1}{2}$ à	252	10	$14\frac{1}{2}$	19	20	21	22	23	24
$252\frac{1}{2}$ à	264	10	15	20	21	22	23	24	25

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

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

Article 7-6.00 - Vacances

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

7-6.02 A l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1er avril et 1er mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des personnes salariées sous réserve des besoins du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre la personne salariée et le Collège, et après consultation avec le Syndicat si la demande de modification des dates de vacances de la personne salariée est faite par le Collège.

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

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

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

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

- 7-6.04 Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine à la fois. Toutefois, le Syndicat et le Collège pourront convenir de fermer le Collège pour la période de vacances.

Article 7-7.00 - Quanta des jours fériés

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

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

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

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

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

Article 7-8.00 - Jours fériés

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

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

Article 7-9.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

- 7-9.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 7-9.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également personne salariée des secteurs public ou parapublic.
- 7-9.03 Le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration Canada (E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 7-9.04 A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II - Congé de maternité

- 7-9.05 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-9.08, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-9.10 et 7-9.11, selon le cas.

- 7-9.06 La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 7-9.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 7-9.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

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

- 7-9.09 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

7-9.10 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 7-9.13:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) pour cent (2) de son traitement hebdomadaire de base (3);

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

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

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

- 7-9.10 b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) pour cent de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

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

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

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines sous-traitées par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier paragraphe du présent alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) pour cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

7-9.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 7-9.08, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

7-9.10B Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize (93) pour cent du traitement de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

7-9.11 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

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

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

La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si

elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;
- ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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

7-9.12 Dans les cas prévus par les clauses 7-9.10 et 7-9.11:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevés des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par E.I.C. au Collège au moyen d'un relevé mécanographique.

7-9.12 c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Santé et Services sociaux ainsi que des organismes suivants:

- La Commission des droits de la personne
- Les Commissions de formation professionnelle
- La Commission des services juridiques
- Les Conseils de la santé et des services sociaux
- Les Corporations d'aide juridique
- L'Office de la construction du Québec
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse
- La Régie des installations olympiques
- La Société des loteries et courses du Québec
- La Société des traversiers du Québec
- La Société immobilière du Québec.
- et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. 85, chapitre 12). De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 7-9.10 et 7-9.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

Les dispositions de l'alinéa d) de la présente clause constituent une des stipulations expresses visées à la clause 7-9.04.

7-9.13 L'allocation de congé de maternité (1) versée par le Gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 7-9.10.

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

7-9.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 7-9.15 de la présente section, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00 \$.

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

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

- 7-9.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

- 7-9.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-9.17 Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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

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

7-9.18 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

7-9.19A La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de la même classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi dans les cas suivants:

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

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

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

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

7-9.19 Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité 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, le Collège verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait selon les modalités prévues à la clause 10-5.01.

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

Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

7-9.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 7-9.19B, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. (1).

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

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

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

- 7-9.21 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

- 7-9.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le Collège.
- 7-9.23 La personne salariée qui adopte légalement un enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 7-9.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 7-9.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement du traitement applicable est à la semaine.

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

- 7-9.25 La personne salariée bénéficie, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, la personne salariée peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

- 7-9.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la personne salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement et congé partiel sans traitement prévu au présent article.

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- 7-9.27 a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, ou de paternité, ou en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

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

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un (1) changement de son congé sans traitement en congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas. La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

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

7-9.28 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

7-9.29A La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

7-9.29B A l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Dispositions diverses

7-9.30 Les congés visés à la clause 7-9.22, au premier paragraphe de la clause 7-9.25 et à l'alinéa a) de la clause 7-9.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

- 7-9.31 Le Collège doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 7-9.30.

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

- 7-9.32 La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

7-9.33 La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-9.18 de la section II.

7-9.34 La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

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

Article 7-10.00 - Congés spéciaux

7-10.01 La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance-traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

- a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère et soeur: le jour du mariage;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée: trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;

- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée: le jour des funérailles;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle;
- h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail: le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée.

7-10.02 Dans les cas visés aux alinéas b), d) et f) de la clause 7-10.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

7-10.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots journées de congé signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

7-10.04 La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la personne salariée.

7-10.05 La personne salariée qui en fait la demande au Collège sur la formule prescrite a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans la formule remise par la personne salariée au Collège.

7-10.06 Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demie ($\frac{1}{2}$) journée à la fois et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la personne salariée. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables de la personne salariée serait nul, ces absences sont sans traitement.

Article 7-11.00 - Congés sans traitement

- 7-11.01 Le Collège peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement, après consultation au Comité des relations du travail.
- 7-11.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties.
- 7-11.03 La personne salariée qui a acquis la sécurité d'emploi bénéficie, suite à une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, d'un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.
- 7-11.04 A l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la personne salariée informe immédiatement le Collège du motif de son absence.
- 7-11.05 La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

A défaut par la personne salariée de se conformer au paragraphe précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer auxdits régimes à compter du début du congé.

7-11.06 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

Article 7-12.00 - Congé pour une charge publique

- 7-12.01 Le Collège reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.
- 7-12.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 7-12.03 La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ.
- 7-12.04 La personne salariée élue à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires ou d'un conseil régional créé par le Gouvernement bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
- 7-12.05 La personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

Dans le vingt et un (21) jours après la fin de son mandat, elle doit signifier au Collège sa décision de se prévaloir du présent article. A défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

Article 7-13.00 - Congés favorisant l'aménagement du temps de travail

A) Conditions d'application

7-13.01 Le Collège convient de la mise en place de mesures favorisant l'aménagement du temps de travail.

7-13.02 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent à la personne salariée régulière.

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

B) Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

7-13.03 La personne salariée peut après entente obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues à l'annexe "J".

Toutefois, dans le cas où la prise du congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

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

7-13.04 Une personne salariée peut, après entente avec le Collège, réduire son nombre d'heures de travail par semaine. Cependant, telle réduction est provisoire et pour une durée déterminée.

7-13.05 Durant toute la période de réduction du temps de travail, le Collège applique à la personne salariée visée les conditions de travail applicables à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, la personne salariée qui bénéficie d'une telle mesure conserve son statut, aux fins de la sécurité d'emploi.

D) Pré-retraite graduelle

7-13.06 La personne salariée qui a à son crédit une caisse de jours de congés de maladie monnayables prévue à la clause 7-14.44 peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une pré-retraite graduelle aux conditions suivantes:

- a) la personne salariée doit être admissible à la retraite à la fin de sa pré-retraite graduelle;
- b) la personne salariée doit réduire sa semaine régulière de travail et combler la différence de traitement en utilisant sa caisse de jours de congés de maladie;
- c) au terme de sa pré-retraite graduelle, la personne salariée doit obligatoirement prendre sa retraite ou sa retraite anticipée (1) et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont arrêtées entre la personne salariée et le Collège.

E) Congé sans traitement avec étalement du traitement

7-13.07 Une personne salariée, peut après entente avec le Collège, bénéficier d'un congé sans traitement de moins d'un (1) an avec étalement du traitement.

(1) conformément aux dispositions de la lettre d'intention relative au RREGOP prévue à l'annexe "S".

7-13.08 La durée et les modalités de tel congé sont déterminées après entente entre le Collège et la personne salariée.

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

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

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

7-13.09 La personne salariée peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 7-5.00 en réduisant de 2% le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir l'année suivante.

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

Article 7-14.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement

I - DISPOSITIONS GENERALES

7-14.01 Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise à la retraite:

- a) la personne salariée à temps complet ou à 75% et plus du temps complet: le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de 75% du temps complet: le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la personne salariée concernée, la personne salariée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

7-14.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée, tel que défini ci-après:

- a) Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus de un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- b) Enfant à charge: un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada,

qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

7-14.03 a) Invalidité

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

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

b) Réadaptation (retour progressif)

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

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

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

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

7-14.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5) jours * de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction du Collège ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-14.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

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

- 7-14.06 a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et la personne salariée continuant à contribuer à ces régimes selon les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

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

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

- 7-14.07 En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

II - COMITE PARITAIRE

- 7-14.08 A moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie; dans ce cas, ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

7-14.09 Le Comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

7-14.10 La partie patronale nationale d'une part, et la partie syndicale nationale d'autre part, disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties nationales, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du Comité ou de son président devant un tribunal d'arbitrage.

7-14.11 Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en distribuant aux personnes assurées l'information disponible et pertinente.

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

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

7-14.12 Le Comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé.

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

7-14.13 Le Comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants au régime. A cette fin, le Comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

7-14.14 Le Comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération des cégeps, au Ministère et à la partie syndicale nationale, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

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

- 7-14.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le Comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le Comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le Comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.
- 7-14.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties nationales constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:
- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
 - b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
 - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une participante.
- 7-14.17 Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégeps et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du Comité. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

7-14.18 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du Comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le comité.

7-14.19 Les membres du comité paritaire peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais le Collège leur verse néanmoins leur traitement régulier.

III - REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

7-14.20 La personne salariée à temps complet, visée à l'alinéa a) de la clause 7-14.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour la personne salariée visée à l'alinéa b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.

7-14.21 La personne salariée qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance-vie d'un montant plus celui prévu aux présentes demeure assurée selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

IV - REGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

- 7-14.22 Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autre fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les services d'un chiropraticien nécessaire au traitement de la personne salariée.
- 7-14.23 A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 54 \$ par année (1);
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul: 21,60 \$ par année (1);
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie;
- B) Le Collège doit payer, au prorata de sa participation du régime de base d'assurance-maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime (2).
- 7-14.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 54 \$ et 21,60 \$ seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le Comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.
- 7-14.25 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

(1) Ces montants entrent en vigueur le 1er janvier 1987

(2) Cette disposition entre en vigueur le 1er janvier 1987

7-14.26 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

7-14.27 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

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

7-14.28 a) Il est loisible au Comité de convenir du maintien, l'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des retraités sans contribution du Collège et pourvu que:

- la cotisation des personnes salariées pour le régime et la cotisation correspondante du Collège soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités,

- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

b) Le conjoint d'une personne salariée décédée peut continuer de bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie de base pour les survivants en payant les parts employé/employeur à compter du 1er juillet 1986 et rétroactivement au 1er juillet 1983, dans la mesure où la police maîtresse le permet.

V - ASSURANCE-TRAITEMENT

7-14.29 Subordonnement aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle elle est absente du travail:

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

7-14.30 Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.29 est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant le cas échéant les primes de disparités régionales.

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

7-14.31 Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) ou au Régime de retraite des enseignants (R.R.E.) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.), selon le régime la régissant et de bénéficiaire des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 7-14.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (R.R.E.G.O.P., R.R.E. ou R.R.F.) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de la personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

- 7-14.32 a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante:

Le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-14.29 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., assurance-chômage); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la R.A.A.Q.; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

- 7-14.33 Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) La personne salariée reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100%) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète l'incapacité permanente.
- b) Malgré l'alinéa précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas b) et c) de la clause 7-14.29, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.29 alinéa b) ou c) le cas échéant.

- 7-14.33 c) Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, le personne salariée a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes:

Le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la C.S.S.T. et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la C.S.S.T.

En contrepartie, les prestations versées par la C.S.S.T. pour cette période sont acquises au Collège et la personne salariée doit, s'il y a lieu, signer les formules pour permettre un tel remboursement.

- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- e) La caisse de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée sera considérée comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des alinéas a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au R.R.Q., au Régime d'assurance-chômage et aux Régimes de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de la cotisation syndicale.

- 7-14.34 Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite.
- 7-14.35 Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 7-14.36 La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de telle grève ou lock-out, sur présentation au Collège d'un certificat médical à cet effet.
- 7-14.37 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles.

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

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

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

7-14.38 En tout temps, le Collège peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence.

A son retour au travail, le Collège peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par le Collège est contraire à celui du médecin consulté par la personne salariée, cette dernière a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième médecin sont finales.

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

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

7-14.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

7-14.40 a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective et ce, à raison de un deux-cent-soixantième (1/260e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux-cent-soixantième (1/260e) du traitement s'appliquant

pour la fraction de jour non utilisé. Tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1er septembre de chaque année.

- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'une personne salariée qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non-monnayables.
- c) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer la totalité ou une partie du solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu de l'alinéa a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin la totalité ou une partie du solde de ces sept (7) jours, lesquels deviennent non-monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.

7-14.41 Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de services.⁽¹⁾

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

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

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

- 7-14.42 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à celle de la personne salariée à temps complet à l'emploi du Collège.
- 7-14.43 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les bénéficiaires prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.
- 7-14.44 La personne salariée qui bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1er janvier 1973, en conformité des dispositions de la convention collective antérieurement applicable étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er janvier 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er janvier 1973 et porte intérêt au taux de 5% composé annuellement. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congés de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure.

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

- 7-14.45 Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée au 1er janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les

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

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

7-14.46 La personne salariée qui, par application de la clause 38.00 de la convention collective 1972-1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputée maintenir ce choix pour la durée de la présente convention collective.

7-14.47 Les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 1983 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant:

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

Article 7-15.00 - Hygiène et sécurité

7-15.01 a) En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

b) Le Syndicat coopère à cette fin.

7-15.02 Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de fournir ses soins sur les lieux, le Collège prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à l'hôpital.

7-15.03 Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

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

7-15.04 La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'exercice de son travail.

Article 7-16.00 - Costumes et uniformes

7-16.01 Le Collège fournit gratuitement à ses personnes salariées et entretient à ses frais tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, ainsi que tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité des personnes salariées dans l'exercice de leur travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, etc.

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

7-16.02 Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-16.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé. Les chaussures fournies par le Collège sont individuelles.

7-16.03 Aucune personne salariée n'est tenue de fournir les outils nécessaires à l'exercice de son travail.

Article 7-17.00 - Caisse d'économie

7-17.01 Le Collège consent, sur autorisation écrite reçue de la personne salariée, à déduire à la source tout versement à être fait à toute caisse d'économie, caisse populaire ou banque à charte, à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimum de six (6) mois.

7-17.02 Les périodes de retenue sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement.

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

7-17.03 Les sommes retenues sont remises à la caisse d'économie, caisse populaire ou banque à charte au plus tard le quinzième jour du mois suivant.

Article 7-18.00 - Responsabilité civile

7-18.01 Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de son travail et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

7-18.02 Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

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

Article 7-19.00 - Allocation de dépenses

7-19.01 Aucune personne salariée n'est requise d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.

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

7-19.02 Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

Article 7-20.00 - Personne salariée handicapée

7-20.01 Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les représentants syndicaux et la personne salariée concernée:

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

ou

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

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

7-20.02 Dans les cas prévus à la clause 7-20.01, il n'est pas requis de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

7-20.03 Dans le cas où la personne salariée handicapée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve son taux de traitement jusqu'au moment où elle est intégrée dans l'échelle ou taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

7-20.04 Dans le cas où la personne salariée déplacée obtient un poste en rétrogradation, elle conserve sa classe d'emploi et le traitement qui s'y rattache; à la demande du Collège et si elle détient toujours un poste en rétrogradation, cette personne salariée doit reprendre le poste qu'elle occupait avant l'application de la clause 7-20.01 b) advenant le cas où la personne salariée handicapée le quitte.

CHAPITRE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01 En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes salariées, le Collège fournit à toutes les personnes salariées les possibilités réelles de formation et de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche.

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

8-1.02 Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective vis-à-vis la personne salariée à son emploi et lui permet de compléter les activités de formation ou de perfectionnement déjà entreprises.

8-1.03 Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la clause 8-1.02 sont prises à même le montant que peut affecter le Collège à la réalisation de sa politique de formation et de perfectionnement conformément à l'article 8-3.00.

8-1.04 La personne salariée qui, telle qu'autorisée par le Collège, poursuit une activité de formation ou de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire régulier de travail de cette personne salariée n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la personne salariée et le Collège.

Article 8-2.00 - Formation et perfectionnement

- 8-2.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées et elles s'engagent à coopérer à cette fin au Comité de formation et de perfectionnement.
- 8-2.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée.
- 8-2.03 Les activités de formation dans le cadre de la clause 8-1.01 s'entendent de toute activité (à temps complet ou à temps partiel) conduisant à l'obtention d'un diplôme.
- 8-2.04 Les cours de formation dispensés par le Collège, sauf ceux d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées à condition toutefois qu'ils procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et qu'un tel avantage n'oblige pas le Collège à organiser les cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.
- 8-2.05 Le Collège consulte obligatoirement le Comité de formation et de perfectionnement avant d'établir une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées à son emploi.

8-2.06 Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un Comité de formation et de perfectionnement.

Ce Comité est paritaire et composé de deux (2) représentants du Collège et de deux (2) représentants du Syndicat.

Le rôle de ce comité est:

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

8-2.07 Le Comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

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

8-3.01 Pour l'application de la politique de formation et de perfectionnement, le Collège (1) dispose par année contractuelle par personne salariée régulière à temps complet, d'un montant de trente-six (36 \$) dollars (2) dont le tiers est affecté à la formation ou au perfectionnement relié aux changements technologiques et ce, pour la durée de la convention collective.

Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'une répartition différente du montant de trente-six (36 \$) dollars.

8-3.02 Le solde du montant prévu à la clause 8-3.01 est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

(1) voir annexe "0" pour dispositions complémentaires.

(2) Ce montant est applicable à partir de l'année contractuelle 1987-88. Pour la période du 1er janvier 1987 au 30 juin 1987, un montant de six (6 \$) dollars par personne salariée régulière à temps complet est ajouté au montant déjà alloué en vertu des dispositions constituant des conventions collectives 1983-85.

CHAPITRE 9 - PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs

9-1.01 Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.

9-1.02 Toute personne salariée, seule ou accompagnée du représentant autorisé du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

9-1.03 La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Malgré ce qui précède, le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir pour la personne salariée en probation qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée régulière.

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

9-1.04 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire apparaissant à l'annexe "L" doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention collective qui y sont impliquées et le correctif requis.

9-1.05 Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat.

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

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

9-1.06 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement de forme est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur les formulaires prévus au présent article, n'en affecte pas la validité.

9-1.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

9-1.08 La personne salariée qui a quitté son emploi conserve le droit de soumettre un grief relatif à toute somme due par le Collège et ce, conformément aux dispositions du présent article.

9-1.09 a) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent du lieu de discussion des griefs, soit au Comité des relations du travail selon la procédure prévue à l'article 4-2.00, soit au Comité des griefs selon la procédure prévue à la clause 9-1.10.

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

9-1.10 Comité des griefs

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

Le rôle de ce comité est de discuter des griefs.

9-1.10 b) Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, chaque partie nomme trois (3) représentants et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les délégués absents ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.

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

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

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

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

Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage

9-2.01 a) Suite au recours à la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Collège et au premier arbitre dont le nom apparaît au présent article. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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

b) En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief au premier arbitre. Cet avis, sauf en cas de force majeure, est présenté sur le formulaire apparaissant à l'annexe "M". La date de signature du récipissé du dépôt de l'avis d'arbitrage sous pli recommandé constitue une preuve servant à calculer les délais.

9-2.02 Le premier arbitre des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec le greffier en chef.

Le greffier en chef voit à la bonne marche du greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.

9-2.03 Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des Cégeps, à la partie syndicale nationale concernée et au Ministère, une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

9-2.04 Les représentants des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05 afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus à la convention collective.

De plus, après avoir fait la revue des griefs inscrits au rôle, les représentants des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

9-2.05 Le premier arbitre ou le greffier en chef sous l'autorité du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les représentants désignés de la Fédération des Cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale concernée à une réunion afin de:

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des premières séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. A cet effet et sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement cinq (5) jours d'audition pour chacun des mois suivants: septembre, octobre, novembre, février, mars, avril et mai;

- b) désigner un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07 ou à la clause 9-2.08 selon le cas.

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

9-2.06 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer un assesseur, le cas échéant, et un procureur communiquent au greffe le nom de l'assesseur et du procureur de leur choix.

9-2.07 Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective sont décidés par un arbitre unique à moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseurs nommés par les parties. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes:

MENARD, Jean-Guy - 1er arbitre
BOISVERT, Marc
BLOUIN, Rodrigue
FERLAND, Gilles
FORTIER, François G.
FRUMKIN, Harvey
LAVOIE, Jean-Marie
LUSSIER, Jean-Pierre
MORIN, Fernand
SEXTON, Jean
TREMBLAY, Denis
VEILLEUX, Diane

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

9-2.08 Dans les cas d'un grief de classification tel que prévu à l'article 6-5.00, l'arbitre est désigné par le premier arbitre ou par le greffier en chef parmi les personnes suivantes:

BOISVERT, Marc
FERLAND, Gilles

- 9-2.09 Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur devant un juge de la Cour supérieure, pour la durée de la convention collective, à rendre sentence selon la loi et conformément aux dispositions de la convention collective.
- 9-2.10 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.11 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage avec assesseurs, l'arbitre seul ou avec l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de délibéré ni de rendre des décisions sauf si un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audition et qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré, sauf pour des raisons de force majeure.
- 9-2.12 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 9-2.13 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de l'une ou l'autre des manières suivantes:
- a) en maintenant la décision du Collège;

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

9-2.14 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

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

9-2.15 Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager le plaignant pour compenser les torts qu'il a subis.

9-2.16 Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des Cégeps et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

9-2.17 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.18 a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition ou de la fin des plaidoiries écrites, à moins que les représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

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

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

9-2.19 a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au greffe.

c) En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

d) La sentence lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.

e) Le greffe expédie aux Syndicats de personnel de soutien des Collèges affiliés à la C.S.N. les sentences qui portent sur la convention collective et qui s'appliquent au personnel de soutien des Collèges affiliés à la C.S.N.

9-2.20 En tout temps avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des représentants des parties une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des Cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

9-2.21 A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audition.

Les frais de déplacement et de séjour d'un témoin, de même que la taxe prévue au Code du travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

9-2.22 Une partie peut exiger les services d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des auditions sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseurs le cas échéant de même qu'à l'autre partie, aux frais de la partie qui a exigé tels services.

9-2.23 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du ministère de l'Enseignement supérieur.

Les honoraires ne sont versés qu'après dépôt au greffe des deux (2) copies signées de la sentence.

9-2.24 Les frais et honoraires des assesseurs sont assumés par la partie qu'ils représentent.

9-2.25 Les frais du greffe et la rémunération du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.26 Les séances d'arbitrage et les délibérés, s'il y a lieu, se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.27 Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et aux cas de suspension et de congédiement.

Article 9-3.00 - Arbitrage d'interprétation

9-3.01 Les parties nationales peuvent convenir de soumettre à l'arbitrage une mésentente relative à l'interprétation d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale comme suit:

- a) Lorsqu'une partie nationale désire se prévaloir de la présente procédure, elle en informe l'autre partie nationale par écrit, laquelle doit lui signifier son acceptation ou son refus dans un délai de trente (30) jours à compter de la demande.
- b) Lorsque les parties nationales conviennent de procéder à l'arbitrage, elles doivent définir conjointement la mésentente à soumettre à l'arbitrage.
- c) Les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation d'un tribunal composé de trois (3) arbitres, lesquels doivent être choisis à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.07.
- d) Le tribunal saisi de la mésentente doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre une décision unanime, écrite et motivée.
- e) La décision doit être rendue en conformité avec les lois applicables et ne doit ni modifier, amender ou ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

f) A défaut d'entente sur l'un ou l'autre des objets prévus aux alinéas a), b), c), la demande d'arbitrage est caduque.

9-3.02 La décision rendue par le tribunal est finale et elle lie les parties nationales et locales.

9-3.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du ministère de l'Enseignement supérieur.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 10-1.00 - Travail à forfait

10-1.01 Le Collège pourra donner du travail à forfait en autant que cela n'occasionne pas de mises à pied et mises en disponibilité parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège, ni de réduction du nombre d'heures d'une personne salariée régulière travaillant dans le service concerné.

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

Article 10-2.00 - Modifications des conditions de travail

- 10-2.01 Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective. Il est entendu, toutefois, que si une personne salariée se croit lésée par de telles modifications, elle peut faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail de la personne salariée demeurent normales.
- 10-2.02 Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, intervenue ou à intervenir, verbalement ou par écrit, entre les personnes salariées et le Collège et qui lierait une ou des personnes salariées du Collège est sans effet.
- 10-2.03 Seule la signature des parties nationales est requise pour l'entrée en vigueur des lettres d'entente convenues entre ces parties en cours d'application de la convention collective.

Article 10-3.00 - Publication

10-3.01 La partie patronale nationale s'engage à publier en français et à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention collective et des annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas des Collèges ou Campus anglophones, la partie patronale nationale s'engage à fournir, dans les meilleurs délais, une version anglaise du texte légal français de la convention collective pour distribution à tous les membres du Syndicat.

Article 10-4.00 - Non-discrimination

10-4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la Loi.

Article 10-5.00 - Argent à récupérer

10-5.01 Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée; à défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, le Collège procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de sept pour cent (7%) du traitement brut de la paie de la personne salariée et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. La personne salariée doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement et ce, à compter du trentième (30e) jour de la réclamation.

10-5.02 Au cas où le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne salariée, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant à compter du trentième (30e) jour de la date où la somme est due.

Article 10-6.00 - Accès à l'égalité

- 10-6.01 Les parties nationales peuvent s'entendre pour faire des recommandations aux parties concernant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.
- 10-6.02 La partie patronale nationale s'engage à fournir toutes les données disponibles et pertinentes permettant l'analyse de la situation des hommes et des femmes dans le secteur ainsi que celles sur la population.

Article 10-7.00 - Harcèlement sexuel

10-7.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

10-7.02 Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

10-7.03 Le Collège peut former un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper des professeurs, des élèves, des professionnels non-enseignants, du personnel de soutien et des cadres.

Le comité est formé à la demande d'un de ces groupes et détermine son mode de fonctionnement.

Article 10-8.00 - Annexes

10-8.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-9.00 - Changement technologique

- 10-9.01 Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel ou leur modification qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.
- 10-9.02 En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher une personne salariée d'occuper tout poste de sa classe d'emploi pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.
- 10-9.03 Au plus tard, le 1er juin de chaque année, le Collège transmet au Syndicat pour fins de consultation sa planification des changements technologiques pour l'année contractuelle suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du C.R.T. et se termine au plus tard le 1er juillet.
- 10-9.04 Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants:
- a) la nature du changement technologique;
 - b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
 - c) la date prévisible de mise en place des changements;
 - d) le perfectionnement envisagé.

10-9.05 Si le Collège entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification telle que présentée conformément à la clause 10-9.03, il doit en aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments mentionnés à la clause 10-9.04; il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du C.R.T., laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

Article 10-10.00 - Durée de la convention collective

10-10.01 La convention collective est en vigueur à compter du 13 avril 1987, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 31 décembre 1988 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

Elle n'a aucun effet rétroactif sauf stipulation à l'effet contraire.

ANNEXE "A"

FRAIS DE DEMENAGEMENT

1.01 Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, le Bureau de placement peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02 Les allocations prévues ci-après sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 5-7.00 de la convention collective et elles sont payées par le Collège qui engage la personne salariée sur présentation de pièces justificatives. Le Collège s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03 Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter:

a) sans perte de traitement, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, le nouveau Collège rembourse à la personne salariée les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège;

b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses dépendants lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

1.04 Le nouveau Collège s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05 Le nouveau Collège ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07 Le nouveau Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée mariée déplacée, ou de deux cent dollars (200 \$) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ladite personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par le nouveau Collège.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne salariée mariée déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

- 1.08 Le nouveau Collège paie à la personne salariée qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le nouveau Collège dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 1.09 Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du nouveau Collège.
- 1.10 a) Le nouveau Collège paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'un agent d'immeubles, à un taux ne dépassant pas 6% et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sur production des documents suivants:
- le contrat avec l'agent d'immeubles, et ce immédiatement après sa passation;
 - le contrat de vente;
 - le compte d'honoraires de l'agent d'immeubles.
- b) Le nouveau Collège paie à la personne salariée qui a vendu sa maison à cause de sa relocalisation et qui en achète une autre pour fins de résidence à l'endroit de sa relocalisation, un pour cent (1%) du prix d'achat jusqu'à un montant maximum de quatre cents dollars (400 \$) pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

- 1.11 Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le nouveau Collège rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives:
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
- 1.12 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais de séjour pour la personne salariée et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
- 1.13 A la condition que le déménagement soit retardé avec l'autorisation du bureau de placement et que la famille de la personne salariée mariée ne soit pas relocalisée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois et ce, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

- 1.14 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est relocalisée, le nouveau Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.
- 1.15 Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE "B"

ECHELLES DE TRAITEMENT

CLASSES: Technicien en documentation
Technicien en audio-visuel
Technicien en loisirs
Technicien en information

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,16	10,59	11,13
2	10,57	11,00	11,56
3	10,95	11,39	11,96
4	11,34	11,79	12,38
5	11,77	12,24	12,85
6	12,18	12,67	13,30
7	12,62	13,12	13,76
8	13,12	13,64	14,31
9	13,61	14,15	14,84
10	14,11	14,67	15,38
11	14,62	15,20	15,93
12	15,16	15,77	16,52

CLASSE: Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	11,35	11,80	12,39
2	11,77	12,24	12,85
3	12,17	12,66	13,29
4	12,61	13,11	13,75
5	13,04	13,56	14,22
6	13,54	14,08	14,76
7	14,00	14,56	15,26
8	14,53	15,11	15,84
9	15,03	15,63	16,38
10	15,58	16,20	16,97
11	16,15	16,80	17,60
12	16,75	17,42	18,24

CLASSE: Technicien en informatique, classe principale

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	14,04	14,60	15,31
2	14,53	15,11	15,84
3	15,00	15,60	16,35
4	15,54	16,16	16,93
5	16,07	16,71	17,50
6	16,61	17,27	18,09
7	17,23	17,92	18,76
8	17,83	18,54	19,41
9	18,46	19,20	20,10

CLASSES: Technicien en administration
Technicien en arts graphiques
Technicien en travaux pratiques
Technicien en électronique
Technicien en mécanique du bâtiment

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,34	10,77	11,32
2	10,72	11,15	11,71
3	11,14	11,59	12,17
4	11,56	12,02	12,62
5	12,00	12,48	13,10
6	12,44	12,94	13,58
7	12,94	13,46	14,12
8	13,43	13,97	14,65
9	13,94	14,50	15,20
10	14,45	15,03	15,75
11	15,00	15,60	16,35
12	15,59	16,21	16,98

CLASSE: Appariteur

Semaine-31 1988-12-31

	(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----	-----
1	8,89	9,36	9,85
2	9,11	9,57	10,07
3	9,34	9,79	10,30
4	9,59	10,03	10,55
5	9,85	10,28	10,81
6	10,10	10,53	11,07
7	10,34	10,77	11,32

CLASSE: Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
	AU	AU	AU
	1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
	(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----	-----
1	8,97	9,43	9,92
2	9,24	9,69	10,19
3	9,51	9,95	10,46
4	9,76	10,20	10,72
5	10,05	10,48	11,01
6	10,34	10,77	11,32

CLASSE: Opérateur d'appareils de photocomposition électronique

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	9,58	10,02	10,54
2	9,99	10,42	10,95
3	10,40	10,83	11,38
4	10,84	11,27	11,84
5	11,30	11,75	12,34
6	11,78	12,25	12,86
7	12,26	12,75	13,38
8	12,78	13,29	13,94

CLASSE: Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,99	9,45	9,94
2	9,28	9,73	10,23
3	9,56	10,00	10,52
4	9,87	10,30	10,83
5	10,18	10,61	11,15
6	10,55	10,98	11,54
7	10,86	11,29	11,86
8	11,21	11,66	12,24
9	11,56	12,02	12,62

CLASSE: Opérateur de duplicateur offset, classe principale

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
-----	-----	-----	-----
1	10,55	10,98	11,54
2	10,88	11,32	11,89
3	11,21	11,66	12,24
4	11,57	12,03	12,63
5	11,92	12,40	13,01
6	12,30	12,79	13,42
7	12,71	13,22	13,87

CLASSE: Opérateur en informatique, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
-----	-----	-----	-----
1	9,90	10,33	10,86
2	10,30	10,73	11,28
3	10,64	11,07	11,63
4	11,04	11,48	12,06
5	11,43	11,89	12,48
6	11,88	12,36	12,97
7	12,31	12,80	13,43
8	12,79	13,30	13,95

CLASSE: Opérateur en informatique, classe II

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,99	9,45	9,94
2	9,26	9,71	10,21
3	9,51	9,95	10,46
4	9,76	10,20	10,72
5	10,04	10,47	11,00
6	10,30	10,73	11,28
7	10,61	11,04	11,60

CLASSE: Agent de bureau, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	12,00	12,48	13,10
2	12,37	12,86	13,49
3	12,78	13,29	13,94
4	13,19	13,72	14,39
5	13,61	14,15	14,84
6	14,00	14,56	15,26

CLASSE: Agent de bureau, Classe I

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	9,43	9,87	10,38
2	9,76	10,20	10,72
3	10,11	10,54	11,08
4	10,43	10,86	11,41
5	10,82	11,25	11,82
6	11,20	11,65	12,23
7	11,63	12,10	12,70

CLASSE: Agent de bureau, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,86	9,33	9,82
2	9,07	9,53	10,03
3	9,32	9,77	10,28

CLASSE: Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,78	9,25	9,73

CLASSE: Magasinier, Classe II

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,86	9,33	9,82
2	9,08	9,54	10,04
3	9,33	9,78	10,29
4	9,56	10,00	10,52
5	9,84	10,27	10,80

CLASSE: Magasinier, Classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	9,77	10,20	10,72
2	10,11	10,54	11,08
3	10,44	10,87	11,42
4	10,82	11,25	11,82
5	11,17	11,62	12,20
6	11,56	12,02	12,62
7	11,93	12,41	13,03

CLASSE: Secrétaire, Classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1987-12-31 (\$)
1	8,86	9,33	9,82
2	9,08	9,54	10,04
3	9,34	9,79	10,30
4	9,63	10,07	10,59
5	9,87	10,30	10,83
6	10,13	10,56	11,10
7	10,40	10,83	11,38
8	10,70	11,13	11,69

CLASSE: Secrétaire, Classe I

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,30	10,73	11,28
2	10,66	11,09	11,65
3	11,03	11,47	12,05
4	11,41	11,87	12,46
5	11,82	12,29	12,90

CLASSE: Technicien en médiatique (Cégep d'Alma)

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,34	10,77	11,32
2	10,72	11,15	11,71
3	11,14	11,59	12,17
4	11,56	12,02	12,62
5	12,00	12,48	13,10
6	12,44	12,94	13,58
7	12,94	13,46	14,12
8	13,43	13,97	14,65
9	13,94	14,50	15,20
10	14,45	15,03	15,75
11	15,00	15,60	16,35
12	15,59	16,21	16,98

CLASSE: Technicien en psychométrie (Cégep de Jonquière)

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,16	10,59	11,13
2	10,57	11,00	11,56
3	10,95	11,39	11,96
4	11,34	11,79	12,38
5	11,77	12,24	12,85
6	12,18	12,67	13,30
7	12,62	13,12	13,76
8	13,12	13,64	14,31
9	13,61	14,15	14,84
10	14,11	14,67	15,38
11	14,62	15,20	15,93
12	15,16	15,77	16,52

CLASSE: Technicien breveté d'entretien aéronautique
(Cégep de Chicoutimi)

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	14,18	14,75	15,46
2	14,65	15,24	15,97
3	15,14	15,75	16,50
4	15,71	16,34	17,12

CLASSE: Technicien breveté d'entretien aéronautique
(Cégep de Chicoutimi)

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,57	11,00	11,56
2	10,89	11,33	11,90
3	11,25	11,70	12,29
4	11,65	12,12	12,72
5	12,05	12,53	13,15
6	12,43	12,93	13,57
7	12,85	13,36	14,01
8	13,30	13,83	14,50
9	13,74	14,29	14,98

TAUX DES CLASSES D'EMPLOIS ABOLIES OU INTÉGRÉES

Les classes d'emplois suivantes ne font plus partie du plan de classification.

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées reclassifiées en rétrogradation dans le nouveau plan de classification.

CLASSE: Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,86	9,33	9,82
2	9,08	9,54	10,04
3	9,34	9,79	10,30
4	9,63	10,07	10,59

CLASSE: Auxiliaire en informatique, classe principale

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,18	10,61	11,15
2	10,57	11,00	11,56
3	10,89	11,33	11,90
4	11,25	11,70	12,29
5	11,64	12,11	12,71

CLASSE: Opérateur en informatique, classe principale

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	12,79	13,30	13,95
2	13,21	13,74	14,41
3	13,67	14,22	14,91
4	14,12	14,68	15,39
5	14,61	15,19	15,92
6	15,10	15,70	16,45
7	15,62	16,24	17,01

CLASSE: Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,30	10,73	11,28
2	10,66	11,09	11,65
3	11,03	11,47	12,05
4	11,41	11,87	12,46
5	11,82	12,29	12,90

CLASSE: Têlêphoniste

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,89	9,36	9,85
2	9,17	9,62	10,12
3	9,48	9,92	10,43
4	9,74	10,18	10,70

CLASSE: Magasinier, Classe principale

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	11,92	12,40	13,01
2	12,35	12,84	13,47
3	12,78	13,29	13,94
4	13,19	13,72	14,39
5	13,62	14,16	14,85
6	14,08	14,64	15,35
7	14,55	15,13	15,86

CLASSE D'EMPLOIS - ENTRETIEN AERONAUTIQUE (Chicoutimi)

CLASSE: Aide-technicien en aéronautique (Cégep de Chicoutimi)(1)

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	8,78	9,25	9,73

(1) Cette classe d'emploi est maintenue avec le salaire évolutif afférent, pour la personne salariée tant qu'elle exerce cette fonction.

CLASSE: Préposé à la sécurité

Semaine: 38,75 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
-----	-----	-----	-----
1	8,97	9,43	9,92
2	9,24	9,69	10,19
3	9,51	9,95	10,46
4	9,76	10,20	10,72
5	10,05	10,48	11,01
6	10,34	10,77	11,32

Semaine: 38,75 heures

CLASSES:	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
	-----	-----	-----
Aide-domestique	9,47	9,91	10,42
Aide général de cuisine	9,47	9,91	10,42
Aide de métiers	10,51	10,94	11,49
Buandier	9,80	10,23	10,75
Chef-électricien	14,24	14,81	15,52
Concierge de résidence	10,97	11,41	11,98

Semaine: 38,75 heures

CLASSES:	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
	-----	-----	-----
Conducteur de véhicules légers	10,26	10,69	11,23
Cuisinier, Classe I	12,34	12,83	13,46
Cuisinier, Classe II	11,86	12,33	12,94
Cuisinier, Classe III	11,11	11,55	12,13
Electricien	13,38	13,92	14,60
Jardinier	11,02	11,46	12,04
Manoeuvre	10,01	10,44	10,97
Menuisier	12,16	12,65	13,27
Ouvrier certifié d'entretien	12,66	13,17	13,82
Patissier	11,86	12,33	12,94
Peintre	11,86	12,33	12,94
Tuyauteur	13,38	13,92	14,60

CLASSES: Mécanicien de machines fixes
(Taux horaires)

Semaine: 38,75 heures

CLASSE	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
I	15,38	16,00	16,76
II	14,66	15,25	15,98
III	14,66	15,25	15,98
IV	13,98	14,54	15,24
V	13,98	14,54	15,24
VI	13,98	14,54	15,24
VII	13,33	13,86	14,54
VIII	13,33	13,86	14,54
IX	13,33	13,86	14,54
X	12,72	13,23	13,88
XI	12,72	13,23	13,88
XII	12,72	13,23	13,88
XIII	12,11	12,59	13,21
XIV	11,82	12,29	12,90
XV	11,82	12,29	12,90
XVI	11,27	11,72	12,31
XVII	11,27	11,72	12,31
XVIII	11,01	11,45	12,03
XIX	11,01	11,45	12,03
XX	10,51	10,94	11,49

CLASSE: Ébéniste (Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu)

Semaine: 38,75 heures

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
AU	AU	AU
1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----
12,87	13,38	14,04

CLASSE: Conducteur de véhicules lourds
(Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu)

Semaine: 38,75 heures

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
AU	AU	AU
1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----
11,41	11,87	12,46

CLASSES D'EMPLOIS ABOLIES OU INTÉGRÉES

Les classes d'emplois suivantes ne font plus partie du plan de classification.

Elles ne sont maintenues, avec le salaire évolutif afférent, que pour les personnes salariées reclassifiées en rétrogradation dans le nouveau plan de classification.

CLASSE: Maître mécanicien en tuyauterie

Semaine: 38,75 heures

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
AU	AU	AU
1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----
14,24	14,81	15,52

Le taux de traitement de la personne salariée élève est déterminé selon la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante:

CLASSES: Technicien en administration
 Technicien en arts graphiques
 Technicien en audio-visuel
 Technicien en documentation
 Technicien en électronique
 Technicien en information
 Technicien en informatique
 Technicien en informatique,
 Classe principale
 Technicien en loisirs
 Technicien en travaux pratiques
 Technicien en mécanique du bâtiment
 Technicien en médiatique
 Technicien en psychométrie
 Technicien en entretien aéronautique

TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
----- 10,16	----- 10,59	----- 11,13

CLASSES: Appareteur
 Opérateur d'appareils de photocomposition
 électronique
 Opérateur de duplicateur Offset
 Aide-technicien en aéronautique
 Opérateur de duplicateur Offset,
 Classe principale
 Opérateur en informatique,
 Classe II
 Opérateur en informatique,
 Classe I

TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
----- 8,89	----- 9,36	----- 9,85

Le taux de traitement de la personne salariée élève est déterminé selon la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante:

CLASSES: Auxiliaire de bureau
Agent de bureau, Classe II
Agent de bureau, Classe I
Agent de bureau, Classe principale
Magasinier, Classe II
Magasinier, Classe I
Secrétaire, Classe II
Secrétaire, Classe I
Surveillant-sauveteur

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
AU	AU	AU
1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----
8,86	9,33	9,82

Le taux de traitement de la personne salariée élève est déterminé selon la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction, conformément à la liste suivante:

CLASSES: Electricien
Chef-électricien
Tuyauteur
Menuisier
Ouvrier certifié d'entretien
Peintre
Aide de métiers
Aide domestique
Aide général de cuisine
Concierge de résidence
Conducteur de véhicules légers
Cuisinier, Classe I
Cuisinier, Classe II
Cuisinier, Classe III
Jardinier
Manoeuvre
Pâtissier
Préposé à la sécurité
Mécanicien de machines fixes (classes I à XX)
Buandier
Conducteur de véhicules lourds (Cégep
St-Jean-sur-Richelieu)
Ebéniste (Cégep de St-Jean-sur-Richelieu)

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
AU	AU	AU
1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----
9,76	10,20	10,72

ANNEXE "E"

PRIMES

	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$) -----	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$) -----	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$) -----
<u>Primes de soir et de nuit</u>	0,47\$/heure	0,49\$/heure	0,49\$/heure
<u>Prime de chef d'équipe</u>	0,54\$/heure	0,56\$/heure	0,59\$/heure

ANNEXE "F"

FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE
(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom:

Adresse:.....

Tél: Date de naissance:

En conformité avec l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale)
de la convention collective, je, soussigné(e), donne mon
adhésion au:

.....
.....

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et
décisions ainsi qu'à payer la contribution mensuelle
fixée par le Syndicat.

Signature de la
personne salariée:

Signature du
témoin:

Date:

ANNEXE "G"

LISTE DE LA ZONE A LAQUELLE EST RATTACHE CHAQUE COLLEGE AUX
FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITE D'EMPLOI
ET DE LA SECURITE D'EMPLOI

<u>COLLEGES</u>	<u>AUTRES COLLEGES DE LA ZONE</u>
ABITIBI-TEMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	St-Jérôme, Montmorency, Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
ALMA	Jonquièrre
ANDRE-LAURENDEAU	St-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Lionel-Groulx
BAIE-COMEAU	-
BOIS-DE-BOULOGNE	St-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
CENTRE D'INFORMATIQUE DES CEGEPS DU SAGUENAY- LAC SAINT-JEAN	Jonquièrre, Chicoutimi
CHAMPLAIN (LENNOXVILLE)	Sherbrooke
CHAMPLAIN (ST-LAMBERT)	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, St-Hyacinthe, St-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
CHAMPLAIN (ST-LAWRENCE)	Région de Québec **
CHICOUTIMI	Jonquièrre, Centre d'informatique des Cégeps du Saguenay-Lac St-Jean

DAWSON	Ile de Montréal*, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert), Montmorency, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx
DRUMMONDVILLE	-
EDOUARD-MONTPETIT	Ile de Montréal*, Montmorency, St-Hyacinthe, Champlain (St-Lambert), St-Jean-sur-Richelieu, Société d'informatique Bourgchemin
F-X.GARNEAU	- Région de Québec **
GASPESIE ET DES ILES	-
GRANBY	-
JOHN ABBOTT	Valleyfield, Champlain (St-Lambert), Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE	-
JONQUIERE	Chicoutimi, Centre d'informatique des Cégeps du Saguenay-Lac St-Jean, Alma.
LA POCATIERE	-
LEVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILLOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, St-Jérôme, Ile de Montréal*
MAISONNEUVE	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert)
MATANE	-

MONTMORENCY	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
OUTAOUAIS	-
REGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
RIVIERE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Ile de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Montmorency
ST-FELICIEN	-
ST-HYACINTHE	Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Société d'informatique Bourgchemin
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (St-Lambert), Edouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
ST-JEROME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, St-Laurent, Vanier
ST-LAURENT	Ile de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Edouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
STE-FOY	Région de Québec **
SEPT-ILES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIETE D'INFORMATIQUE BOURGCHEMIN	Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), St-Hyacinthe

SOREL-TRACY	-
TROIS-RIVIERES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX-MONTREAL	Ile de Montréal *, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Montmorency.

* Ile de Montréal: Les Collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Maisonneuve, Rosemont, St-Laurent, Vanier, Vieux-Montréal.

** Région de Québec: Les Collèges F.-X.-Garneau, Limoilou, Sainte-Foy, Lévis-Lauzon, Champlain (St-Lawrence).

ANNEXE "H"

PLAN DE CLASSIFICATION

Edition de décembre 1986

ANNEXE "I"

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la personne salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II de l'article 7-9.00 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Par ailleurs, les parties nationales se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

ANNEXE "J"

REGIME DE CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE OU ANTICIPE

Dans le cas où une personne salariée bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé conformément à la clause 7-13.03, les dispositions suivantes s'appliquent:

Nature du régime

01. Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

Durée du régime

02. La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 12., 15. et 16. de la présente annexe.

Durée du congé

03. La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

Conditions d'obtention

04. La personne salariée qui désire obtenir un congé doit en faire la demande écrite au Collège.

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

05. Seule la personne salariée qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé d'une personne salariée invalide ou en congé sans traitement.

Retour

06. Au terme de la période de congé, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

Traitement

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

Durée de participation au régime 2 ans 3 ans 4 ans 5 ans

<u>Durée du congé</u>	<u>Pourcentage du traitement</u>			
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%	88,33%
8 mois		77,78%	83,33%	86,67%
9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,22%	79,17%	83,33%
11 mois			77,08%	81,67%
12 mois			75,00%	80,00%

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, la personne salariée a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Elle n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

Conditions de travail

08. Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.
09. Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime.

Régime de retraite

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

La contribution de la personne salariée à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

Cessation d'emploi

11. Advenant que la personne salariée cesse d'être à l'emploi du Collège, prenne sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent:
 - a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 07. de la présente annexe.
 - b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.

11. c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou le Collège s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 07. de la présente annexe. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde au Collège.
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cent pour cent (200%) RREGOP, cent pour cent (100%) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser le Collège, elle peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

Absence sans traitement

12. Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 11 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

Mise en disponibilité

13. Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 11. de la présente annexe s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite: le traitement versé en trop ne devient pas exigible (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

Décès

14. Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 11. de la présente annexe s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

Assurance-traitement

15. Advenant que la personne salariée devienne invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) L'invalidité survient au cours de la période de congé:

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

15. a) Elle aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. A compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle est encore invalide à l'expiration du régime, elle reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

b) L'invalidité survient après la période de congé:

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. A compter de l'expiration du régime, la personne salariée encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé:

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

d) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé:

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes:

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

- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.
- e) Dans les cas prévus aux alinéas a), b), c) et d) qui précèdent, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas:

à compter du début du quatrième (4e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de la personne salariée est basée sur le traitement prévu au régime.
- f) les périodes d'interruption prévues à l'alinéa e) et au paragraphe i) de l'alinéa d) sont exclues de la durée du régime.
- g) L'invalidité dure plus de deux (2) ans:

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment. A la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et:

 - i) Si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime).
 - ii) Si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

Congé de maternité (20 semaines)

16. Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-chômage est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt treize pour cent (93%) du traitement régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

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

Dispositions particulières

17. Dans tous les cas où la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première (1re) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

ANNEXE "K"

ANNEXE RELATIVE A L'INTEGRATION DANS LE PLAN DE CLASSIFICATION

Mécanismes d'intégration dans le plan de classification

- I. Détermination de la classe d'emploi à la signature de la convention collective.

A-Intégration dans une nouvelle classe d'emploi

L'intégration se fait sur la base des attributions caractéristiques exercées de façon principale et habituelle.

Classe d'emploi visée: Technicien en information.

B-Intégration dans une classe d'emploi créée suite à une fusion de classes d'emploi

1- Préposé à la sécurité

La personne salariée dont la classe d'emploi est soit gardien soit surveillant est intégrée dans cette nouvelle classe d'emploi.

Avec l'accord du Collège, le préposé à la sécurité dont la classe d'emploi antérieure à l'intégration était surveillant, peut maintenir une semaine de travail de trente-cinq (35) heures tout en conservant son statut de personne salariée à temps complet et les bénéfices y afférant. Toutefois, seront considérées comme travail supplémentaire, les heures effectuées en sus de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) par semaine.

2- Technicien en mécanique du bâtiment

La personne salariée dont la classe d'emploi est soit technicien en génie civil soit technicien en chauffage et réfrigération est intégrée dans la classe d'emploi de technicien en mécanique du bâtiment.

C-Intégration dans une classe d'emploi suite au retrait d'une classe d'emploi du plan de classification

1- Opérateur en informatique classe principale

La personne salariée dont la classe d'emploi est opérateur en informatique classe principale est intégrée dans la classe d'emploi d'opérateur en informatique classe I.

2- Auxiliaire en informatique classe principale

La personne salariée dont la classe d'emploi est auxiliaire en informatique classe principale est intégrée, sur la base des attributions caractéristiques exercées de façon principale et habituelle, soit dans la classe d'emploi d'agent de bureau classe I soit dans la classe d'emploi d'agent de bureau classe II.

3- Auxiliaire en informatique

La personne salariée dont la classe d'emploi est auxiliaire en informatique est intégrée dans la classe d'emploi d'agent de bureau classe II.

4- Magasinier classe principale

La personne salariée dont la classe d'emploi est magasinier classe principale est intégrée dans la classe d'emploi de magasinier classe I.

5- Téléphoniste

La personne salariée dont la classe d'emploi est téléphoniste est intégrée dans la classe d'emploi d'agent de bureau classe II.

6- Acheteur

La personne salariée dont la classe d'emploi est acheteur est intégrée dans la classe d'emploi d'agent de bureau classe principale.

7- Maître-mécanicien en tuyauterie

La personne salariée dont la classe d'emploi est maître-mécanicien en tuyauterie est intégrée dans la classe d'emploi de tuyauteur.

8- Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques

La personne salariée dont la classe d'emploi est opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques est intégrée dans le corps d'emploi de mécanicien de machines fixes.

D-Reclassification des secrétaires de direction et secrétaires.

La personne salariée dont la classe d'emploi est soit secrétaire de direction soit secrétaire est intégrée, sur la base des attributions caractéristiques exercées de façon principale et habituelle, soit dans la classe d'emploi de secrétaire classe II, soit dans la classe d'emploi de secrétaire classe I.

II. Détermination de l'échelon suite à une intégration

La détermination du traitement de la personne salariée visée par l'un ou l'autre des mécanismes prévus à la présente annexe se fait conformément aux dispositions du chapitre 6.

Si la personne salariée ne peut être intégrée au taux correspondant à son ancien taux de traitement, elle est intégrée à l'échelon immédiatement supérieur le cas échéant.

Si l'intégration dans une nouvelle classe d'emploi constitue une rétrogradation pour la personne salariée, celle-ci conserve le traitement évolutif relié à son ancienne classe d'emploi.

ANNEXE "L"

FORMULAIRE DE GRIEF

du grief

Personnel de soutien

Nom du syndicat:

Date de soumission du grief:

Nom et prénom de la personne salariée:

Adresse personnelle:

Tél. résidence: _____

Tél. travail : _____

Nom de l'employeur:

Adresse:

Grief soumis à l'employeur ou à son représentant:

Article(s) visé(s) entre autres:

Exposé du grief:

Correctif requis:

Complément annexé

Signature du représentant syndical (s'il y a lieu):

Signature de la personne salariée:

copie du Syndicat (vert) copie du Collège (jaune) copie du Greffe (rose)
copie du Conseiller (verge d'or)

ANNEXE "M"

FORMULAIRE D'AVIS DE SOUMISSION D'UN GRIEF A L'ARBITRAGE PAR LE SYNDICAT

Personnel de soutien

Avis au Collège et au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation:

Avis est donné conformément aux dispositions du chapitre 9 de la convention collective de travail intervenue entre:

D'UNE PART:

Le Gouvernement du Québec et
Le Collège d'Enseignement général et professionnel de

ET D'AUTRE PART:

Nom du Syndicat: _____

Nature du grief: Syndical Collectif Individuel

Nom du (des) réclamant (s) ou de sa (leur)
désignation générale: _____

Exposé du grief:

Correctif requis:

Cet arbitrage concerne le grief no. _____ soumis le _____

_____ Date

_____ Signature du représentant
syndical

copie du Syndicat (vert) du Collège (jaune) du Greffe (rose) du Conseiller
(verge d'or)

ANNEXE "N"

ANNEXE RELATIVE AUX GRIEFS ANTERIEURS A LA PRESENTE
CONVENTION COLLECTIVE

Les parties nationales conviennent des dispositions suivantes afin de procéder à la mise à jour du rôle d'arbitrage et au règlement des griefs qui y sont inscrits:

1. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, la partie syndicale nationale fait part à la partie patronale nationale de la liste des griefs par Collège devant faire l'objet de la présente opération. La présente liste doit contenir tous les griefs d'interprétation inscrits au greffe des tribunaux d'arbitrage à la date de signature de la convention collective ainsi que les griefs de classification inscrits au 1er janvier 1986.
2. Les parties nationales conviennent, mutuellement et à leurs frais, d'affecter chacune une (1) personne à temps complet à la réalisation de la présente opération. Cette affectation d'une durée de trois (3) mois débute dans la semaine suivant la production de la liste de griefs ci-avant décrite et peut, de l'accord des parties nationales, être prolongée.
3. Les représentants des parties nationales affectés à la présente opération procèdent à la mise à jour du rôle des griefs par Collège et recommandent aux parties tout règlement qu'ils jugent acceptables quant à ces griefs.

En matière de griefs de classification, les parties nationales s'engagent à recommander aux parties des solutions permettant de régler les problèmes reliés à la classification des personnes salariées.

4. A la fin de l'opération, les représentants des parties nationales qui y sont affectés produisent, pour leur partie respective, une liste des griefs non réglés par Collège.
5. Les griefs non réglés de la liste ainsi que les autres griefs portés à l'arbitrage selon les Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 seront décidés conformément à ces Dispositions.
6. Malgré la clause 5. et sauf dans les cas où un tribunal a déjà été saisi d'un grief, ces griefs seront entendus par un arbitre unique dont le nom apparaît à la clause 9-2.07 ou 9-2.08, selon le cas, de la présente convention collective et les frais et honoraires de cet arbitre seront à la charge du ministère de l'Enseignement supérieur.

ANNEXE "0"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'OCTROI D'UN MONTANT MINIMAL
AFFECTE A LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT
DANS CERTAINS ETABLISSEMENTS

Pour les fins exclusives de l'application de l'article 8-3.00 de la présente convention collective, les établissements ci-après nommés sont considérés comme des collègues:

- . Centre d'informatique des cégeps du Saguenay-Lac-St-Jean;
- . Chibougamau;
- . Grande-Rivière;
- . Iles de la Madeleine;
- . Société d'informatique Bourgchemin.

Pour les fins de formation et de perfectionnement, ces établissements bénéficient, par année contractuelle, pour les personnes salariées à temps complet y oeuvrant, du plus élevé des montants suivants:

1. Le montant établi en application de l'article 8-3.00
ou
2. Un montant de 500,00 \$ (1)

(1)Pour la période du 1er janvier 1987 au 30 juin 1987, ce montant est de 250,00 \$.

ANNEXE "P"

LETTE D'ENTENTE RELATIVE A LA RECONNAISSANCE POUR FINS
D'ANCIENNETE DU TEMPS TRAVAILLE A TITRE DE PERSONNE
SALARIEE OCCASIONNELLE OU REMPLACANTE DEPUIS
LE 1er JUILLET 1979

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat transmet au Collège la liste des personnes salariées régulières pour lesquelles les données relatives aux jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante doivent être établies, et pouvant, le cas échéant, servir au calcul de l'ancienneté.

Le Collège établit pour chaque personne salariée régulière le nombre de jours travaillés ou payés depuis le 1er juillet 1979 à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante, sauf ceux antérieurs à une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an. Le Collège dispose d'une période de soixante (60) jours pour transmettre au Syndicat les données établies.

Suite à la transmission des données, le Syndicat bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour les contester. A l'expiration de ce délai, les données deviennent officielles sous réserve des contestations déposées.

Suite à l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, la personne salariée régulière qui désire un nouveau calcul de son ancienneté à partir des données établies par le Collège bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour formuler au Collège sa demande par écrit en joignant, le cas échéant, le désistement de son grief. Dans les quinze (15) jours de la réception de cette demande, le Collège procède au calcul de l'ancienneté et à la transmission de celle-ci à la personne salariée régulière concernée.

L'ancienneté ainsi calculée devient officielle et les corrections éventuelles apportées au calcul de l'ancienneté ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté de la personne salariée régulière et les conséquences de telles modifications ne peuvent rétroagir au-delà de la date de transmission des données par le Collège au Syndicat.

Dans le cadre de la présente entente, le Syndicat se désiste de tout grief antérieur portant sur le calcul de l'ancienneté.

ANNEXE "Q"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA CREATION EVENTUELLE DE POSTES
A TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE

- 1- Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties, dans le cadre du C.R.T., procèdent à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes à temps partiel comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle.
- 2- Au terme de l'opération, le Collège détermine le nombre de postes à ouvrir. L'ouverture de ces postes se fait selon les modalités prévues aux articles 5-1.00 et 5-2.00.
- 3- La répartition hebdomadaire des heures de travail sur une base annuelle de tels postes à temps partiel est déterminée par le Collège après consultation du Syndicat.
- 4- Par la suite, le Collège ne pourra procéder à la création de nouveaux postes à temps partiel qu'après entente avec le Syndicat.

ANNEXE "R"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'APPLICATION
DE L'ARTICLE 10-3.00

Les parties nationales conviennent de libérer une personne salariée aux fins de vérifier la version anglaise du texte légal français de la convention collective. Telle libération sera d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables, les modalités et la durée de cette libération étant déterminées par les parties nationales.

ANNEXE "S"

LETTE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 1.00, 2.00 et 3.00 des présentes.

1.00 LES MODIFICATIONS

- 1.01 A. La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée pour rendre admissible à cotiser au régime de retraite, à compter du 1er janvier 1988, toute personne exclue de ce régime de retraite en vertu de son statut, sauf celles que les parties aux présentes conviendront de ne pas assujettir par règlement et:
- a) l'étudiante ou l'étudiant;
 - b) la personne stagiaire;
 - c) la personne à contrat à forfait;
 - d) la personne payée à vacation ou à l'acte;
 - e) la personne salariée élève;
 - f) la médecin ou le médecin interne ou résident.
- B. La Loi sur le RRE et celle sur le RRF devraient également être modifiées afin de permettre à un participant ou à une participante de ces régimes de continuer à y participer dans l'éventualité d'une modification à leur statut de personne salariée sans qu'il y ait interruption de service de plus de cent quatre-vingt (180) jours.
- C. Les dispositions des articles 115.1 à 115.3 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent aux personnes visées par les alinéa A et B de la présente clause.
- 1.02 La Loi sur le RREGOP et la Loi sur le RRF devraient être modifiées afin de permettre la prise de la retraite à toute personne participant à un de ces régimes de retraite ayant atteint 62 ans et comptant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite.

La rente payable est la pleine rente créditée par le régime à ce moment, sans application de facteur ou de réduction actuarielle.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP et aux articles 2 et 56 de la Loi sur le RRF devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite.

L'âge normal de la retraite demeure cependant à 65 ans.

1.03 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins deux (2) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- A) Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins de calcul de la pension du nombre d'années et/ou partie d'années de service compris entre l'âge de la personne à la date de la retraite, et soixante-cinq (65) ans. Ces années et/ou parties d'années de service sont coordonnées à la RRQ; plus
- B) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la rente payable par le Régime de rentes du Québec en autant que cette rente est versée et à compter du moment où une demande pour cette rente viagère est déposée à la CARRA. De plus, le versement de la rente de la RRQ doit débiter au plus tard pour le mois de juillet 1989.
- C) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la pension acquise au RREGOP si la personne a moins de dix (10) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite incluant celles visées à l'alinéa A.
- D) Les rentes viagères prévues aux alinéa A) et C) sont indexées annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elles sont également réversibles à 50% au conjoint survivant.
- E) La rente viagère prévue à l'alinéa B) est indexée annuellement selon le taux de l'indice des prix à la consommation. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.

Les modalités relatives au paiement de cette rente viagère sont déterminées par le Comité de retraite de la CARRA.

- F) Les crédits de rente rachetés par une personne en vertu des dispositions de la Loi sur le RREGOP sont versés sans réduction actuarielle.
- G) Le total de la rente viagère du RREGOP incluant celle prévue à l'alinéa A) ne peut en aucun cas excéder 70% du traitement moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées de la personne bénéficiant du programme de retraite anticipée.
- H) La Loi sur le RREGOP devrait être également modifiée afin de permettre l'application des articles 203 à 209 de la loi à toute personne bénéficiant du programme de retraite anticipée en regard de la pension de sécurité de la vieillesse.
- I) Seules les personnes participant au RREGOP le 31 décembre 1986 et à date de leur demande de pension (en autant que celle-ci devienne payable avant le 30 juin 1989) peuvent bénéficier du programme de retraite anticipée prévue aux présentes. Les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail, pré-retraite et congé sans traitement sont admissibles aux mêmes conditions.

Toutefois, les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail ou pré-retraite entre le 1er avril 1987 et la date d'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée et qui prennent leur retraite au cours de cette période sont également admissibles, à compter de l'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée, aux mêmes conditions.

- J) L'administration du programme de retraite anticipée est confiée à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) sous la surveillance du Comité de retraite.

La CARRA est également responsable d'informer les personnes visées par le programme. A cet effet, elle doit informer les participants et participantes du régime de l'existence du programme de retraite anticipée dès son entrée en vigueur.

De plus, la CARRA devra fournir sur demande tous les renseignements illustrant les montants de rentes que la personne recevrait en vertu du programme.

- K) La personne bénéficiant du programme peut, sur demande, maintenir sa participation au régime d'assurance maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le financement du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible.

- L) Les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le présent programme de retraite anticipée.

- M) Une personne participant au RREGOP ne peut bénéficier plus d'une (1) fois des dispositions prévues au programme de retraite anticipée.

1.04 Durée du programme

Sous réserve du paragraphe introductif de la présente annexe, le programme de retraite anticipée entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

- 1.05 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de permettre à une personne de prendre sa retraite sans réduction actuarielle si elle compte à son crédit au moins trente-cinq (35) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite au cours de la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite mais uniquement pour la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

Les coûts reliés à ce bénéfice sont comptabilisés avec ceux reliés au programme de retraite anticipée comme le prévoit la clause 1.06.

Les alinéa L) et M) de la clause 1.03 s'appliquent intégralement à la présente clause.

1.06 Financement du programme au RREGOP

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (4,9% - 4,9%) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu à la clause 1.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée (à l'exclusion du coût des crédits de rente de l'alinéa F) de la clause 1.03) et le coût du critère de mise à la retraite avec au moins trente-cinq (35) années de service.

La CARRA devra maintenir à jour la comptabilisation distincte des coûts impliqués par l'application des clauses 1.03 et 1.05 en fonction des sommes disponibles. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions de la clause 1.03 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

En ce qui concerne les dispositions prévues à la clause 1.05, celles-ci s'appliquent intégralement jusqu'au 31 décembre 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent, à compter du 1er avril 1989, à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée prévu à la clause 1.03 après le 30 juin 1989.

1.07 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée. Ce comité sera formé de représentants de la partie syndicale et de la partie patronale.

1.08 Pour corriger des situations problématiques, la Loi sur le RREGOP, la Loi sur le RRE et la Loi sur le RRF devraient également être modifiées de la manière suivante:

- Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE de racheter les années et parties d'années antérieures au 1er janvier 1968 et remboursées, à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption dans l'année précédant ou dans les deux (2) ans suivant la date de cessation d'emploi.

Le coût de rachat pour la personne qui était une enseignante au sens du RRE est fixé à mille (1 000\$) pour chaque année de service rachetée. Le rachat peut se faire en tout ou en partie et la personne qui était enseignante au sens du RRE doit être cotisante du RRE-RRF-RREGOP à la date du rachat.

Pour les fins des évaluations actuarielles, ces années sont considérées comme du service antérieur au 1er juillet 1973 mais elles sont indexées selon l'excédent de l'indice des prix à la consommation sur 3%.

Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

- Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE et qui a été en congé de maternité de créditer le temps passé en congé de maternité et ce, depuis le 1er juillet 1965.

Pour chaque congé de maternité, le nombre de jours crédités est le suivant:

Du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970: le nombre de jours nécessaire pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours.

Du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976: le nombre de jours nécessaire pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours. (statu quo)

Du 1er juillet 1976 au 30 juin 1983: maximum de 120 jours (statu quo et élimination du délai pour faire la demande de reconnaissance du crédit).

Depuis le 1er juillet 1983: maximum de 130 jours (statu quo).

Pour avoir droit au crédit, la personne qui était enseignante au sens du RRE doit avoir travaillé pendant l'année précédant la maternité et être de retour au travail dans les deux (2) années qui suivent l'année de la maternité.

Aucun déboursé n'est requis de cette personne.

La personne qui était enseignante au sens du RRE doit être une cotisante au RREGOP-RRE-RRF au moment de la demande de rachat. Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

Les conditions nécessaires à la reconnaissance du crédit pour chacune des périodes concernées demeurent inchangées sauf pour le délai. Pour la période du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970, les conditions prévues pour la période du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976 s'appliquent.

FINANCEMENT

- 1- Comme contribution collective au coût des bénéficiaires prévus à 1.08, la CEQ, la FTQ et la CSN s'engagent à maintenir le taux de cotisations au RRE à son taux actuel (7,15% taux net), pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1989.

Pour la personne qui était enseignante au sens du RRE et qui participe au RREGOP ou au RRF, le coût de rachat, tel que déterminé plus haut, est augmenté d'un montant correspondant à 0,55% de son traitement à la date du rachat, multiplié par trois.

Les crédits de rente acquis au RREGOP par une personne qui était enseignante au sens du RRE, pour une ou plusieurs années remboursées à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de

maternité ou d'adoption sont annulées et les sommes versées peuvent servir pour acquitter le coût du rachat effectué selon les présentes dispositions.

Les sommes d'argent ainsi dégagées (différence entre le taux actuel 7,15% et le taux proposé 6,6%) pourront être utilisées à sa guise par le gouvernement. Il en est ainsi des sommes versées par les personnes qui étaient enseignantes au sens du RRE pour les différentes demandes de rachat.

- 2- Au plus tard le 1er juillet 1989, les parties s'engagent à analyser les évaluations actuarielles produites par la CARRA concernant les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 1.08 en fonction des sommes dégagées entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

Il est entendu que tous les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 1.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles du RRE.

- 1.09 Les parties aux présentes conviennent de mandater le comité de retraite de la CARRA afin d'analyser l'opportunité de fixer une période minimale d'attente avant qu'une personne visée par le RREGOP ne puisse obtenir le remboursement de ses cotisations suite à une cessation d'emploi.

2.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE AU RRF

- 2.01 La Loi sur le RRF devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins (10) dix années de service pour fins d'admissibilité à la retraite ou, selon le cas, toute personne âgée de moins de 62 ans, indépendamment de son âge, et ayant au moins 32 années de service pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- A. Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou parties d'années compris entre:

- 1) 65 ans moins l'âge de cette personne à la date de la retraite
 - ou selon le cas
 - 2) 35 années de service moins le nombre d'années de service créditées à cette personne à la date de la retraite.
- B. En aucun cas, le nombre total d'années de service reconnues pour fins de calcul de la pension d'une personne visée par le programme ne peut excéder trente-cinq (35) années.
- C. La rente viagère prévue au paragraphe A. est indexée annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.
- D. Les alinéas B, H, J, K, L et M du paragraphe 1.03 s'appliquent au présent programme de retraite anticipée. Toutefois, la contribution de l'employeur visée à l'alinéa K ne peut en aucun cas être maintenue pour une période excédant trois (3) années.

2.02 Durée du programme

Sous réserve du paragraphe introductif de la présente lettre d'introduction, le programme de retraite anticipée prévu au présent article entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

2.03 Financement du programme au RRF

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (6,15% - 6,15% pour le RRF) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 1.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 2.01.

La CARRA devra maintenir à jour la comptabilisation des coûts impliqués par l'application des clauses 1.02 et 2.01 en fonction des sommes disponibles pour son financement. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions de la clause 2.01 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent à discuter de la poursuite de ce programme de retraite anticipée à compter du 1er avril 1989.

2.04 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée au RRF tel que prévu à 2.01. Un(e) représentant(e) du SFPQ fera partie dudit comité.

3.00 RACHAT

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP sera modifié pour le 1er juillet 1989.

4.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

A cet égard, le Comité de retraite devra former un comité ad hoc sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

5.00 APPLICATION DES PRINCIPES AVANCÉS DANS LA RÉFORME ENVISAGÉE DES R.S.R.

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour appliquer au RREGOP, RRE et RRF les principes avancés dans la réforme des R.S.R., soit:

- 1- Acquisition et immobilisation après deux (2) années de participation au régime.
- 2- Intérêt minimum sur tout remboursement.
- 3- Prestation au conjoint survivant de 60% de la pension du bénéficiaire ou de la bénéficiaire.
- 4- Participation minimale de l'employeur (50% de la valeur de prestations acquises).

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes pour les parties concernées.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi visant à actualiser la réforme des R.S.R.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

6.00 R.S.R. NON TRANSFÉRÉS AU RREGOP

Les parties aux présentes conviennent de mandater la CARRA afin d'effectuer une analyse comparative de certains régimes supplémentaires de rentes actuellement sous la surveillance de la CARRA selon les dispositions du RREGOP. Le rapport sera fourni aux parties dans les douze (12) mois suivant la date de la signature de la convention collective.

7.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention collective, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes salariées, sauf s'il y a accord à cet effet.

ANNEXE "T"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU DELAI POUR DEPOSER UN GRIEF
A COMPTER DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties nationales conviennent que les délais prévus à l'article 9-1.00 pour le dépôt d'un grief au Collège en vertu de la convention collective commencent à courir le jour de la remise par le Collège au Syndicat, aux fins de la distribution prévue à la clause 10-3.01, d'un nombre d'exemplaires du texte officiel français de la convention collective équivalent au nombre des salariés couverts par l'unité de négociation.

ANNEXE "U"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Le Gouvernement et la CSN s'engagent à faire une demande conjointe à l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail du Québec (IRSST) afin d'obtenir un rapport sur le blindage des terminaux à écran de visualisation et ce dans un délai de six (6) mois.

Par la suite, les parties ci-haut mentionnées discuteront des suites à donner à ce rapport notamment des modifications à être apportées aux appareils, le cas échéant, et des mesures à prendre pour favoriser la mise en oeuvre de ces modifications.

ANNEXE "V"

LETTRÉ D'INTENTION RELATIVE AUX MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, le Collège transmet à la personne salariée dont la classe d'emploi est mécanicien de machine fixe, un avis l'informant de la classe qui lui est attribuée en application de la loi et du traitement correspondant en vertu de l'annexe "C".

ANNEXE "W"

LETRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DISPARITES REGIONALES

Les parties (1) conviennent de créer un comité de travail formé d'un maximum de dix (10) personnes (5 représentants patronaux et 5 représentants syndicaux) chargés de traiter prioritairement et dans l'ordre prévu, les dossiers suivants:

1. Etudier la situation du logement et formuler avant le 1er mai 1987 des recommandations à l'intention des parties sur les problèmes les plus urgents qui auront été identifiés. Le gouvernement s'engage à mettre en application dans les plus brefs délais les recommandations unanimes du comité.
2. Poursuivre l'identification et l'étude des autres problèmes reliés au logement.
3. a) Convenir d'une grille d'analyse devant permettre de procéder à l'évaluation de chacune des localités actuellement visées par le chapitre des disparités régionales. Cette évaluation devra permettre de déterminer l'appartenance des localités à l'un ou l'autre des cinq secteurs existants: elle devra tenir compte des éléments tels que:
 - nature des services disponibles sur place;
 - éloignement;
 - accessibilité;
 - l'approvisionnement: conditions générales et sources locales;
 - conditions climatiques;
 - qualité des services;
 - services non disponibles et le coût des services;
 - coût de la vie.
- b) Procéder à l'évaluation prioritaire des localités de Umiujak et de Schefferville.
- c) Les parties syndicales et patronales conviennent de donner effet aux résultats de l'évaluation des localités de Umiujak et de Schefferville rétroactivement au 1er janvier 1986.

(1) Les parties: l'ensemble des comités patronaux d'une part et la CSN d'autre part.

4. Etudier la pertinence de maintenir ou non le régime de primes de rétention pour les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier pour les personnes salariées engagées après le 31 décembre 1988.
5. Examiner la question des sorties pour les personnes salariées autochtones.
6. Le comité produit son rapport définitif pour le 31 décembre 1987.
7. Le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais de libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres de ce comité.

ANNEXE "X"

LETTRE D'ENTENTE

Considérant les modifications apportées dans le secteur des collèges à la description de la classe d'emploi d'agent de bureau classe II et les questions soulevées concernant l'échelle salariale de cette classe d'emploi, les parties nationales conviennent de référer à monsieur Gilles Ferland, arbitre, la détermination de cette échelle au 1er janvier 1986.

Le mandat de l'arbitre est celui prévu à la convention collective lors de la création de nouvelles classes d'emploi.

ANNEXE "Y"

LETTRE D'ENTENTE

Considérant les questions soulevées concernant la position des emplois dans la structure salariale des secteurs public et parapublic, les parties nationales conviennent:

1. d'engager les négociations, six (6) mois avant le délai prévu pour le renouvellement des conventions collectives, portant sur la position relative des emplois dans la structure salariale;
2. dans ce cadre, d'étudier et de négocier en priorité la relative salariale des emplois à prépondérance féminine dans les secteurs public et parapublic;
3. ces négociations préliminaires n'ont pas pour effet de modifier les autres délais relatifs au processus de négociation.

ANNEXE "Z"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPEE

Les parties nationales conviennent de ce qui suit:

1. Le programme de retraite anticipée n'est pas un mécanisme d'accélération des mesures de résorption de personnel dans les secteurs public et parapublic et doit, dans la mesure du possible, favoriser l'emploi des jeunes.
2. Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de constituer, dans les cinq (5) jours de la signature de la convention collective, un comité sectoriel. Si les parties concernées y consentent, il peut y avoir fusion des comités sectoriels.
3. A) Ce ou ces comités sectoriels, en collaboration avec les employeurs et les syndicats, discuteront et proposeront des mécanismes propres à favoriser la réalisation de l'objectif déterminé au paragraphe 1.
B) A cet effet, un rapport conjoint sera déposé le 31 mai 1987 contenant, le cas échéant, des recommandations unanimes.
4. A) Par la suite, les parties négociantes à l'échelle nationale engageront des discussions en vue de convenir des mécanismes aptes à rencontrer les objectifs décrits au paragraphe 1 et ce, d'ici le 30 juin 1987 ou à une date ultérieure, si les parties en cause en conviennent.
B) Toute entente écrite et signée par les parties issue de ces discussions constitue des modifications aux conventions collectives en vigueur à la date de l'entente.

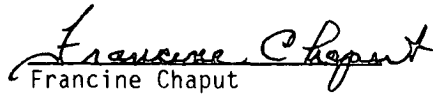
EN FOI DE QUOI, les parties nationales à la présente entente ont signé
à Montréal, ce 13e jour du mois d'avril 1987.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



Claude Ryan
Ministre de l'Enseignement
supérieur et de la Science

POUR LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET DES
EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS INC.
(C.S.N.)



Francine Chaput
Présidente
Secteur soutien Cégeps
(F.E.E.S.P.)

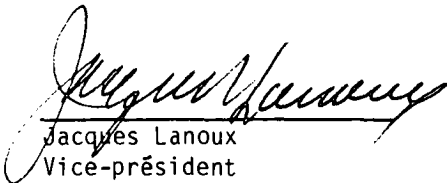


Gilles Robichaud
Porte-parole syndical

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES



André Blais
Président



Jacques Lanoux
Vice-président

1519-0008 (0)